Crowd Work und Plattformökonomie: Eine arbeitsrechtliche Fallstudie

Schneider-Dörr, Andreja

Veröffentlichungsversion / Published Version
Dissertation / phd thesis

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Schneider-Dörr, A. (2021). *Crowd Work und Plattformökonomie: Eine arbeitsrechtliche Fallstudie.* (Arbeitsrechtliche Schriften, 4). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. https://doi.org/10.5771/9783748924548

Arbeitsrechtliche Schriften 4

Andreja Schneider-Dörr

Crowd Work und Plattformökonomie

Eine arbeitsrechtliche Fallstudie

Nomos

HSI
Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht

Arbeitsrechtliche Schriften

herausgegeben vom
Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Band 4

Andreja Schneider-Dörr

Crowd Work und Plattformökonomie

Eine arbeitsrechtliche Fallstudie

HSI
Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Nomos

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Zugl.: Bremen, Univ., Diss., 2020

1. Auflage 2021

Publiziert von
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden
www.nomos.de

Gesamtherstellung:
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden

ISBN (Print): 978-3-8487-8068-6
ISBN (ePDF): 978-3-7489-2454-8

DOI: https://doi.org/10.5771/9783748924548

Onlineversion
Nomos eLibrary

Für David, Marlene und Maximilian

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Juni 2020 von der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bremen als Dissertation angenommen. Tag der mündlichen Prüfung war der 09. November 2020. Rechtsprechung und Literatur wurden bis Mai 2020 berücksichtigt.

Am 01. Dezember 2020 entschied das Bundesarbeitgericht in der Sache 9 AZR 102/20, dass ein Crowd Worker der Plattform Roamler Arbeitnehmer sein kann. Ich habe diesen Fall seit der Berufung eng begleitet. Die rechtliche Argumentation entstammt zum Teil der vorliegenden Arbeit. Der reale Fall vor dem Bundesarbeitsgericht lag inhaltlich und rechtlich etwas anders, so dass keine absolute Vergleichbarkeit gegeben ist. Die Tatsachen für die Dissertation sammelte ich in einem Selbstversuch als Crowd Workerin.

Die Liste des Dankes ist lang.

Professor Wolfgang Däubler danke ich für das Erstgutachten und die Betreuung der Arbeit; ein wenig Pathos sei mir erlaubt: Sie sind ein Doktorvater im Wortsinne. Ein aufrichtiges Danke!

Professor Sebastian Kolbe danke ich für die ebenfalls zügige Erstellung des Zweitgutachtens mit vielen guten und sinnvollen Anmerkungen.

Ich danke der Prüfungskommission, die neben den beiden Gutachtern, aus Professorin Ursula Rust, Professor Benedikt Buchner und der wissenschaftlichen Mitarbeiterin Wiebke Blanquett und der Studentin Yasemin Say bestand.

Besonderer Dank gilt Rechtsanwalt Dr. Rüdiger Helm, er war der mandatierte Anwalt in dem Verfahren vor dem BAG. Er unterstützte meine Argumentation und ließ mich schließlich auch vor dem BAG plädieren. Die Überlegung, dass Befristungen von weniger als einem Tag, nicht vom TzBfG gedeckt sein könnten, geht auf ihn zurück. Ich danke auch für die Metapher des „Wühltisches“.

Ebenfalls besonderer Dank gilt M. Six Silberman, einem Pionier der Forschung zur Plattformökonomie.

Nicht zu bemessen ist der Dank, den ich meiner Familie aussprechen möchte. Mein Ehemann David Schneider war für mich da, immer und immer. Danke, David. Meine Kinder Marlene und Maximilian hatten Geduld mit mir und verstanden viel, obwohl sie noch klein sind. Kinder verstehen

die Welt ohnehin oft besser. Meinen Eltern Mira und Bernd danke ich für ihre Unterstützung in allen Lebenslagen.

Ein letzter Dank gilt der Hans Böckler Stiftung für das Promotionsstipendium und dem Hugo-Sinzheimer Institut für die Aufnahme in ihre Schriftenreihe. Hier möchte ich die Unterstützung von Dr. Daniel Hlava besonders hervorheben.

Pfullingen/Reutlingen, den 30.04.2021 *Andreja Schneider-Dörr*

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis[1]

a.A.	andere Ansicht
Abs.	Absatz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Anm.	Anmerkung
Art.	Artikel
AÜG	Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung
Aufl.	Auflage
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Sammlung der Entscheidungen des BAG
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BSG	Bundessozialgericht
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ders.	derselbe
EU	Europäische Union
f.	folgend
ff.	fortfolgende
Fn.	Fußnote
GewO	Gewerbeordnung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HAG	Heimarbeitsgesetz
Hs.	Halbsatz
insb.	Insbesondere
iSd.	im Sinne des
iVm.	in Verbindung mit
i.d.R.	in der Regel

LAG	Landesarbeitsgericht
MiLoG	Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns
Nr.	Nummer
o.g.	oben genannt
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
s.	siehe
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannten
TVG	Tarifvertragsgesetz
u.	und
usw.	und so weiter
u.U.	unter Umständen
v.	vom
v.a.	vor allem
Verf.	Verfasserin
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel
ZPO	Zivilprozessordnung

1 soweit verwendete Abkürzungen nicht bereits im Text erläutert sind; es wird verwiesen auf Kirchner: Abkürzungsverzeichnis der Rechtsprache, 8. Auflage 2015.

1. Teil Crowd Work als neue Arbeitsform

§ 1 Einleitung

A. Crowd Work – ein Ausschnitt aus der digitalisierten Arbeitswelt

„Laden Sie Fotos von Ihren Verträgen hoch – 1,75 EUR pro Vertrag“
„Wie würden Sie mit Ihrem Auto sprechen?“ – 0,08 EUR je Aufnahme“
„Ordnen Sie Modeprodukte einer passenden Kategorie zu“
– 0,01–0,04 EUR je Auftrag“

Crowd Work – Unternehmen lagern Aufgaben wie diese an Plattformen im Internet aus. Dort finden sich interessierte Nutzer/innen des Internets als Crowd Worker ein und arbeiten diese Aufgaben ab. Je nach Funktionsweise der Plattform, sind die Aufgaben direkt für die angemeldeten Crowd Worker frei geschaltet oder sie bewerben sich um den jeweiligen Online Job. Eine weitere Ausprägung ist, dass Crowd Worker mit anderen wetteifern, wer als Erstes bzw. Bestes das gewünschte Ergebnis liefert. Das ist eine verkürzte, aber im Wesentlichen treffende Beschreibung der neuen Arbeitsform Crowd Work. Seit ungefähr 10–15 Jahren bahnt sich Crowd Work seinen Weg in den Arbeitsalltag. Wie mit den meisten Dingen, die mit Digitalisierung zu tun haben, nahm es seinen Anfang in den USA. Eines der ersten Unternehmen, das eine professionelle Crowd Work Web-Plattform gründete, war der Internet Händler Amazon. Im Jahr 2005 nahm der Online Händler CDs in sein Sortiment auf.[2] Dadurch stieg der Inhalt der Webseite um ein Vielfaches an, was die Pflege des Inhalts erschwerte. Wer sollte überprüfen, ob die CD Cover jugendfrei, die Liedtitel richtig angeordnet und die Musiker/innen richtig geschrieben sind? Wir Menschen verfügen von Natur aus über etwas, was man in diesen Tagen teils mit beachtlichem Erfolg Computern beizubringen versucht[3], nämlich vielseitige kognitive Fähigkeiten. Ein Mensch erkennt sofort, ob ein CD Cover intime Körperstellen oder Waffen abbildet. Einer Software müsste man Unmengen von diesen Bildern zeigen, damit sie lernt, was abgebildet

2 Die nachfolgende Entstehungsgeschichte von Amazon Mechanical Turk schildert *Strube* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft, S. 75–90 (76 f.).
3 *Brynjolffson/McAfee*, The Second Machine Age, S. 23 ff.

sein darf und was nicht. Das wäre zwar möglich, aber auch teuer, in vielen Fällen teurer als Menschen wenige Cent für diese Aufgaben zu bezahlen.

Jeff Bezos Geschäftssinn brachte ihn dazu, diese Aufgabe nicht mit eigenen Angestellten und auch nicht mit fremden Angestellten im Sinne des klassischen Outsourcings zu bewältigen. Die einzelnen Aufgaben wurden auf eine Online Plattform geladen, wo sie mit geringsten Cent Beiträgen vergütet wurden. In den USA und Indien konnten sich Menschen auf dieser Plattform anmelden und diese sogenannten Microtasks, bzw. wie sie dort genannt werden HITs (Human Intelligence Tasks) erledigen.[4] Das Geschäftsmodell war so erfolgreich, dass es Amazon fortan nicht nur für die eigenen Zwecke nutzte, sondern auch für andere öffnete, deren Daten auch von Menschen überprüft, sortiert und eingetragen werden mussten.

Auftraggeber von AMT nutzen die Webseite *wie* eine Software und irgendwie ist am Ende die Arbeit erledigt. Sie bedienen nur das Interface von AMT, so dass ein menschlicher Kontakt nicht zustande kommt. Amazon hält nicht damit hinterm Berg, dass nach außen eine Software verkauft wird, im Innern aber Menschen sitzen; sie nennen es „*Humans-as-a-service*" in Anlehnung an „*Software-as-a-service*" (SaaS).[5] Führt man diese Analogie fort, führt sie unweigerlich zu dem zweifelhaften Schluss, dass *Menschen* im unsichtbaren Netz anonym Aufgaben erledigen und dabei wie eine Software funktionieren und genutzt werden sollen.

Es gibt etwa 50 Plattformen, die ähnlich wie AMT hauptsächlich kleinere Tätigkeiten wie Adressrecherchen, Produktbeschreibungen, Kategorisierung von Produkten für den Online-Handel, Transkriptionen von Audio-Dateien und unzählig viel mehr anbieten.

In Deutschland spielt für solche Tätigkeiten die Plattform clickworker eine wichtige Rolle. Nach eigenen Angaben sind dort seit Kurzem 2 Millionen als Crowd Worker aktiv, wobei unklar ist, wie viele regelmäßig dieser Tätigkeit nachgehen. Neben diesen Plattformen für vergleichsweise einfache Tätigkeiten, bilden sich stetig auch spezialisierte Plattformen aus. Hervorzuheben sind hier die Bereiche Design und Programmieren. Plattformen wie 99designs aus Australien oder Jovoto aus Berlin bieten ein Rundum-Paket für alle möglichen Arten von Designs. Eine Firma braucht ein Projektlogo, Briefpapier, Visitenkarten, eine neue Webseite, auch Tattoos kann man designen lassen. Hier gibt es Paketpreise für die

4 Ursprünglich konnte man sich nur aus bestimmten Ländern bei AMT anmelden.

5 *Leimeister*, Einführung in die Wirtschaftsinformatik, S. 336; bei „SaaS" kaufen Unternehmen oder Privatpersonen eine Software nicht mehr, sondern erwerben für eine bestimmte Zeit Nutzungsrechte.

gewünschte Leistung. Die Designer/innen nehmen daran wie an einem Preisausschreiben teil: Nur das beste Ergebnis gewinnt und wird entsprechend bezahlt. Plattformen für Freiberufler wie Programmierer und andere funktionieren in der Regel so, dass die zu bewältigende Aufgabe gestellt wird und sich Interessierte darauf bewerben können. Der Auftrag wird daraufhin individuell vergeben. Die Preise für diese Leistung unterscheiden sich, es gibt Paket- und Stundenpreise.

Einem Bericht der Weltbank zufolge wird das Wachstumspotential von Online Outsourcing (zu dem auch das Crowdsourcing gehört) hoch geschätzt. Sie gehen von einem Umsatz für das Jahr 2025 zwischen 15 und 25 Milliarden US-Dollar aus; auf das Jahr 2016 entfiel ein Umsatz von 4,4 Milliarden US-Dollar durch Online-Outsourcing.[6] Dies alles zeigt, Crowd Work ist dabei sich zu etablieren. Es führt zu weiteren Überlegungen:

Wie ist die rechtliche Situation der Crowd Worker? Gemäß den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformen handelt es sich um Selbstständige. Im Verständnis des deutschen Arbeits- und Sozialrechts bedeutet dies, dass sie weder Arbeitnehmerrechte wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall noch die üblichen Absicherungen haben, die an den Status eines abhängig Beschäftigten anknüpfen. Gleichzeitig können gewisse Abhängigkeiten der Crowd Worker von Plattformen festgestellt werden. Mehrere Studien gehen davon aus, dass etwa 80 Prozent der Aufgaben auf einer Microtask Plattform wie AMT von nur 20 Prozent der Crowd Worker erledigt werden.[7]

Die Frage ist, wie können etwaige Abhängigkeiten klassifiziert werden und wie ist ihnen rechtlich zu begegnen?

In der medialen Wahrnehmung gibt es starke Vorbehalte gegen Crowd Work. Die Rede ist von digitalen Tagelöhnern, „*digital sweatshops*“ und davon, dass Crowd Work auch Druck auf die Stammbelegschaften ausüben kann, wenn Tätigkeiten ohne nennenswerte Kosten ins Internet verlagert werden können.[8] Allerdings sollte der Blick nicht einseitig sein. Crowd Work bietet ebenso Potentiale. Die Selbstbestimmtheit bezüglich

---

6 *Kuek et. al.*, World Bank, The Global Opportunity in Online Outsourcing, 2015, S. 3; zitiert als WB 2015; abrufbar unter: http://documents.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/The-global-opportunity-in-online-outsourcing, abgerufen am 29.05.2020.

7 *Martin* et. al., Being a Turker, CSCW, Februar 2014, S. 224–235; *Musthag/Ganesan*, Labor Dynamics, CHI 2013, S. 641–650; Strube in: *Benner* (Hrsg.), Crowdwork – Zurück in die Zukunft, S. 76.

8 Überblick bei *Benner* (Hrsg.), Zurück in die Zukunft.

Arbeitsort, -inhalt und -zeit entspricht dem Wunsch vieler Menschen. Hinzukommt, dass es nicht jedem Crowd Worker schlecht geht. Gerade spezialisierte Crowd Worker haben ein durchaus ansehnliches Auskommen. Einer McKinsey Studie zufolge bieten Plattformen gerade für „*digitale Talente*" viele Möglichkeiten.[9] Es erscheint daher übertrieben paternalistisch hier Schutzmöglichkeiten zu suchen, die gar niemand braucht. Was man sich bei Crowd Work fragen muss, ist, ob hier nicht eine grundlegende Veränderung der Arbeitsweise und -organisation zu sehen ist.

Wollen Menschen und Unternehmen in Zukunft stärker auf diese Art zusammenarbeiten?

Hintergrund dessen ist folgender: Die sich schneller entwickelnde Informations- und Kommunikationstechnologie nimmt einen immer größeren Stellenwert im Alltag der arbeitenden Menschen ein. Das ist soweit nichts Neues, sondern die Fortsetzung einer seit Mitte der 1980er Jahre eingesetzten Entwicklung.[10] Neu daran sind die Ergebnisse dieser Entwicklung: Da Speichermedien exponentiell wachsen, geht damit eine verbesserte und schnellere Hardware einher, eine intelligentere, nutzerfreundliche Software, sowie eine verbesserte Computerarchitektur; gleichzeitig werden diese Komponenten immer günstiger.[11] Dadurch wird die Verarbeitung, Speicherung und Übertragung von Daten und Informationen mit technischer Hilfe zu extrem geringen Kosten in großem Umfang möglich und berührt dadurch alle Formen menschlicher Arbeit, die schon immer direkt oder indirekt mit Informationen und Daten verbunden war.[12]

Manche sehen darin bereits seit Mitte der 1990er einem „Ende der Arbeit" entgegen.[13] Dies kann in einem positiven Sinne als Utopie gesehen werden, in der Technik den Menschen entlastet und er sich von der Arbeit als Last befreit. Diese Überlegung beflügelt wiederum von Neuem Diskussionen um das bedingungslose Grundeinkommen.[14]

Es kann jedoch auch als Dystopie verstanden werden, wo der Mensch durch Technik ersetzt wird und fortan keine Beschäftigung findet, gar von

---

9 *Manyika* et. al., MGI Report „Independent work: Choice, necessity, and the gig economy", October 2016, S. 27 ff., abrufbar unter: https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy; im Folgenden: MGI 2016.

10 BT-Drs. 13/11004 vom 22.06.1998, Enquete-Kommission, S. 114.

11 *Brynjolfsson/McAfee*, The Second Machine Age, S. 53 ff.

12 *Picot/Hopf/Neuburger* in: Brenner/Hess (Hrsg.), Wirtschaftsinformatik und Wissenschaft in der Praxis, S. 299–308 (300).

13 *Rifkin*, Das Ende der Arbeit, Campus-Verlag 2016.

14 Statt vieler: *Brynjolffson/McAfee*, Second Machine Age, S. 280 ff.

Maschinen kontrolliert wird. Was davon die künftige Wahrheit sein wird, wissen auch die zahlreichen hierzu erschienenen Studien nicht.[15] Jaron Lanier, ein kritischer Internet Pionier, mahnte dazu an:

> *„Die Ungleichheit verschärft sich nicht, weil Menschen nicht gebraucht werden, sondern wegen der Illusion, dass sie gar nicht da wären.*"[16]

Diesem Ausspruch liegt eine Wahrheit zugrunde, die ohne Studien validierbar ist: Menschen sind da. Die zukünftigen Herausforderungen werden sein, wie eine digitalisierte (Arbeits-)Welt diese Wahrheit umsetzt.

B. Forschungsstand

Crowd Work ist eine neue Arbeitsform, dementsprechend ist die dazugehörige Forschung noch in ihren Anfängen. Je nachdem von welcher Forschungsdisziplin man sich Crowd Work nähert, wird man unterschiedliche Kategorisierungen und Deutungen finden, was Crowd Work sei. Es ist auch der Aktualität des Themas geschuldet, dass populäre Begriffe wie *Sharing* oder *Gig Economy* ebenso wie *Arbeit 4.0* im Zusammenhang mit Crowd Work genannt werden. Das ist zunächst einmal nicht verwunderlich, denn neue Entwicklungen werden oft von neuen Schlagworten begleitet. Wichtig ist allerdings, dass das, was sich dahinter verbirgt, untersucht und strukturiert wird. Es ist an dieser Stelle nicht möglich für jedes Forschungsgebiet die verdiente Tiefe der Probleme abzubilden, daher werden im Folgenden die Probleme mit weiteren Nachweisen angerissen.

Da Crowd Work etwas ist, was sich im digitalen Raum abspielt, waren die ersten Wissenschaftszweige, die sich damit befassten, die Informatik und **Wirtschaftsinformatik**.[17] Dabei liegt der Fokus auf der Programmierung von Software, die Crowd Work Prozesse ermöglicht.

Aus Sicht der **Wirtschaftswissenschaften** ist u.a. relevant, ob ein Unternehmen überhaupt Aufgaben an die Crowd auslagert und wenn ja, wie sich die Crowd steuern zeigen lässt. Da oftmals Arbeitspakete und nicht die gesamte Leistungserstellung ausgelagert werden, ergeben sich Probleme insbesondere beim Management und der Organisation der Crowd.[18]

---

15 Hierzu unter § 2 C.
16 *Lanier*, Wenn Träume erwachsen werden, S. 391.
17 *Leimeister/Zogaj*, Literaturstudie 2013, Arbeitspapier Nr. 287 der HBS, S. 17.
18 *Leimeister* et. al., HBS Study Nr. 324, 2016, S. 7 ff., *Hammon/Hippner*, Wirtschaftsinformatik 2012, S. 165–168.

Sozialwissenschaftliche Untersuchungen sind vor allem davon geprägt die Crowd Worker und die Bedingungen ihrer Arbeit darzustellen. Stark hervorzuheben sind hier die Prekaisierungstendenzen, die durch Crowd Work befürchtet werden, ebenso wie die Erhöhung des Drucks auf andere Arbeitsverhältnisse.[19] Auch die **Rechtswissenschaften** haben das Thema Crowd Work auf ihrer Agenda: An der Viadrina Universität in Frankfurt/Oder gab es ein Projekt, das Crowd Work interdisziplinär betrachtete. Der rechtswissenschaftliche Teil wurde von Professorin *Eva Kocher* und *Isabell Hensel* bearbeitet.[20] Darüber hinaus ist eine Reihe von Aufsätzen in Fachzeitschriften erschienen.[21] Die arbeitsrechtliche Sektion des 71. Deutschen Juristentages 2016 stand unter der Überschrift „*Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf*". Darin findet sich eine kurze rechtliche Einordnung von Crowd Work.[22] Weiterhin ist ein Sammelband mit Aufsätzen unter Herausgeberschaft der 2. Vorsitzenden der IG Metall, Christiane Benner, mit dem Titel „*Crowdwork – Zurück in die Zukunft?*" zu nennen.[23] Aus der Schriftenreihe des Hugo-Sinzheimer-Institutes ist eine rechtsvergleichende Untersuchung mit dem Titel „*Crowdwork – A Comparative Law Perspective*" erschienen.[24] Nach Kenntnis der Verfasserin sind drei rechtswissenschaftliche Dissertationen mit unterschiedlichen Schwerpunkten zu dem Thema erschienen.[25] Über den rein wissenschaftlichen Kontext hinaus haben sich der Bundestag, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie verschiedene Stiftungen mit dem Thema Crowd Work befasst. Dabei ging es in erster Linie darum abzustecken, ob und wie Crowd Work in Deutschland verbreitet ist.[26]

---

19 Beispielhaft: *Boes* et. al., Cloudworking und die Zukunft der Arbeit, 2014.

20 *Hensel/Koch/Kocher/Schwarz*, Ind. Bez. 2016, S. 162–185; *Hensel/Kocher*, NZA 2016, S. 984–990; *Hensel* et. al. (Hrsg.), Selbstständige Unselbstständigkeit, Nomos Baden-Baden 2019.

21 Diese werden umfassend im 2. Teil besprochen.

22 *Krause*, Gutachten B zum 71. Deutschen Juristentag 2016, S. 99–108.

23 *Benner* (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft?, Bund Verlag 2015.

24 *Waas /Liebman /Lyubarsky /Kezuka*, Crowdwork, A Comparative Law Persepective, HSI Schriftenreihe Band 22, 2017.

25 Österr. Rechtslage: *Warter*, Crowdwork, OGB Verlag 2016; dt. Rechtslage: *Pacha*, Crowdwork, ZAAR Schriftenreihe 46 2018; *Walzer*, Der arbeitsrechtliche Schutz der Crowdworker (im Folgenden: Crowdworker), Nomos 2019. Kenntnisstand Mai 2020.

26 Auswahl: BT Drucksache 18/2727 Oktober 2014, Wandel von Arbeit im Digitalen Zeitalter; BMAS, Grünbuch und Weißbuch Arbeiten 4.0 April 2015 und November 2016; HBS, Arbeitspapier Nr. 287 vom Juli 2013, Study Nr. 323 und 324 vom Mai und Juli 2016.

C. Gang der Untersuchung

Die Arbeit folgt einer Dreiteilung:

Im ersten Teil ist neben der Einführung in das Thema, der Grundlagenteil verortet. Hier werden die unterschiedlichen Begriffe, die einem bei Crowd Work begegnen, erläutert. Zuerst wird eine Abgrenzung von Crowd Work zu Crowdsourcing vorgenommen (§ **2 A.**). Daran anschließend wird Crowd Work mit seinen unterschiedlichen Arbeitsformen erläutert (§ **2 B.**). Diese theoretischen Grundlagen werden um die bisherigen empirischen Erkenntnisse erweitert (§ **2 C.**). Die Studienlage zu Crowd Work ist bereits umfangreich. Dieser Teil der Arbeit dient auch der Zusammenfassung und Sortierung der empirischen Erkenntnisse; dabei wird die Sicht auf die Crowdsourcer, Plattformen und die Crowd Worker offengelegt. Am Ende der ersten Teiles werden Plattformen für Erwerbsarbeit in einem größeren Kontext der Plattformökonomie verortet (§ **2 C. IV.**).

Der zweite Teil bildet den Schwerpunkt der Untersuchung. Hier wird eine Fallanalyse für zwei Crowd Work Plattformen vorgenommen und es wird anhand – im Selbstversuch – gesammelter Tatsachen und anhand der AGB eine arbeitsrechtliche Einordnung vorgenommen (§ **3 B.**). Vorangestellt ist eine umfassende Analyse des in der (arbeits-) rechtlichen Literatur bisher geführten Diskurses (§ **3 A.**).

Der dritte Teil weitet seinen Fokus und schaut zum einen auf weitere Modelle zur Bestimmung des Arbeitnehmerbegriffes (§ **4 A.**).

Von dort aus wird der Blick auf das europäische Arbeitsrecht mit dem Fokus auf dem dortigen Arbeitnehmerbegriff gelenkt (§ **4 B.**).

Die Arbeit endet mit Überlegungen, die danach fragen, wie Crowd Workern bzgl. ihrer spezifischen Probleme mit Plattformen geholfen werden kann (§ **4 C.**).

Zusammenfassung und Fazit finden sich unter § **5 A. und B.** der Arbeit.

§ 2 Grundlagen

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, verändern moderne Informations- und Kommunikationstechnologien, allen voran das Internet, unsere Arbeitswelt.

Neue Arbeitsformen wie Crowd Work erfordern daher eine grundlegende Einführung, da eine rechtliche Einordnung nur erfolgen kann, wenn der tatsächliche Gegenstand und seine soziale Wirklichkeit definiert wurden. Unter § 2 werden daher die Grundlagen für das Thema gelegt.

A. Crowdsourcing

I. Begriff und Darstellung verschiedener Definitionen

1. Unternehmensbezogene Definitionen

Der Informatiker und Journalist *Jeff Howe* erwähnte den Begriff Crowdsourcing erstmals im Jahr 2006 in einem Beitrag der US-amerikanischen Zeitschrift Wired Magazine.[27] Er erklärte darin, wie sich Unternehmen zur Erledigung von Tätigkeiten nicht nur des klassischen Outsourcings bedienen, sondern, wie sie zu erledigende Aufgaben in die virtuelle Welt auslagern, die dort von den Nutzer/innen des Internets gegen Entgelt erledigt werden können.[28]

Er beschrieb es so: *„(….) smart companies in industries as disparate as pharmaceuticals and television discover ways to tap the latent talent of the crowd. The labor isn't always free, but it costs a lot less than paying traditional employees. It's not outsourcing; it's Crowdsourcing".*[29]

Insoweit stellt der Begriff eine Wortneuschöpfung, zusammengesetzt aus den Begriffen *outsourcing* und *crowd* dar. Der Unterschied zum Outsourcing liegt darin, dass darunter eine Auslagerung einer definierten Aufgabe an Drittunternehmen oder eine bestimmte Institution bzw. einen Akteur verstanden wird. Crowdsourcing hingegen lagert (Teil-)Aufgaben an die Masse der Menschen aus, die das Internet nutzen – die Crowd.[30]

In dieser Definition wird Crowdsourcing ausschließlich als Arbeitskonzept für Unternehmen verstanden.[31] Der Soziologe *Darren Brabham* verband das Konzept Crowdsourcing ebenfalls ausschließlich mit Unternehmen und definierte es so:

---

27 Online Zeitschrift mit Schwerpunkt auf Informatik, Gesellschaft, Digitale Technologien; www.wired.com.

28 *Howe*, The rise of Crowdsourcing, Wired Magazine, 2006, S. 1–4 abrufbar unter: https://www.wired.com/2006/06/crowds/, abgerufen am 11.06.2020.

29 Ebd.; *Übersetzung: „Schlaue Unternehmen aus unterschiedlichsten Bereichen wie der Pharma- oder Fernsehindustrie etablieren unterschiedliche Möglichkeiten, um das verborgene Talent der Crowd zu erfassen. Diese Arbeit ist nicht immer kostenlos, aber deutlich günstiger im Vergleich zur Bezahlung klassischer Mitarbeiter. Es ist nicht Outsourcing; es ist Crowdsourcing."*

30 *Leimeister*, Crowdsourcing, Controlling und Management 2012, S. 388–392.

31 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, Literaturstudie. In: Hans-Böckler-Stiftung – Arbeitspapier Nr. 287, 2013, S. 17. Im Folgenden: *Leimeister/Zogaj*, HBS Arbeitspapier 287.

> *„A company posts a problem (…), a vast numer of individuals (the „crowd") offer solutions to the problem, (…) and the company mass produces the idea for its own gain."*[32]

2. Ausweitung der Definition

In einer Literaturstudie der Hans-Böckler-Stiftung, durchgeführt von *Leimeister/Zogaj* aus dem Jahr 2013, wird darauf verwiesen, dass in den letzten Jahren über 40 unterschiedliche Definitionsansätze für Crowdsourcing erfasst wurden.[33] Im Rahmen dieser Arbeit wurden auch die verschiedenen Definitionen untersucht. Sie enthielten die oben genannten unternehmensbezogenen Definitionen. Indes legten andere Untersuchungen unterschiedliche Schwerpunkte und definierten auch andere Aktivitäten, die die Masse der Internetnutzer/innen ansprach, ebenfalls als Crowdsourcing. Dabei waren insbesondere Aktivitäten im Blick, wo nicht ein Unternehmen Aufrufe gestartet hatte, sondern Organisationen oder Institutionen.

Das bekannteste Beispiel dürfte die Online Enzyklopädie Wikipedia sein, die ausschließlich durch die Gemeinschaft der Internetnutzer/innen geschrieben wird.[34] Die Tatsache, dass Crowdsourcing eine so neue Erscheinung war, ließ verschiedene Definitionen zu, die den Schwerpunkt meist auf den jeweils betrachteten Zusammenhang lenkten. Schließlich weitete auch der Urheber des Begriffes Crowdsourcing, *Jeff Howe*, seine ursprünglich unternehmensbezogene Definition wie folgt:

> *„Crowdsourcing ist the act of taking a job traditionally performed by a designated agent (usually an employee) and outsourcing it to an undefined, generally large group of people in the form of an open call."*[35]

---

32 *Brabham*, Convergence 2008, S. 75–90 (76). Übersetzung: *„Ein Unternehmen veröffentlicht ein Problem (…), eine große Anzahl von Personen (die „Crowd") stellt Lösungen zu diesem Problem bereit und das Unternehmen verwendet die Ideen für die eigene Massenanfertigung."*

33 *Leimeister/Zogaj*, HBS Arbeitspapier 287, S. 18.

34 *Leimeister/Zogaj*, HBS Arbeitspapier 287, S. 18.

35 *Howe*, Webblog von Jeff Howe 2010; mitgeteilt bei Leimeister, Crowdsourcing, Controlling und Management 2012, S. 388–392; Übersetzung: *„Crowdsourcing beschreibt die Auslagerung von Jobs, die traditionell von festgelegten Akteuren (meist Arbeitnehmern) durchgeführt werden, an eine unbestimmte und zumeist große Gruppe an Leuten mittels eines offenen Aufrufes."*

Bei dieser Definition wird deutlich, dass es sich bei den Tätigkeiten und Aufgaben, die durch Crowdsourcing bewältigt werden, um solche handelt, die vormals durch Selbstständige oder Angestellte erledigt wurden. Es steht nicht mehr das Unternehmen oder der Betrieb im Vordergrund, denn die Leistungserstellung findet nicht zwangsläufig dort statt. Das Ganze soll am Beispiel *Wikipedia* erläutert werden: Das Internet schafft die Infrastruktur für schnell verfügbares Wissen, im Falle von Wikipedia in Form einer Online-Enzyklopädie. Vor dem Internet brauchte es einen Verlag, der in irgendeiner Form Mitarbeiter/innen (Selbstständige/Arbeitnehmer/innen) hatte, um eine Enzyklopädie zu erstellen. So benötigte die Enzyklopedia Britannica mehr als 4000 bezahlte Beschäftigte und 100 Vollzeit Lektoren.[36] In heutigen Zeiten braucht es das nicht, weil der Aufruf, Wissen zu generieren, online erfolgt und jeder Mensch weltweit mitmachen kann. Wikipedia tut dies nicht als Unternehmen im wirtschaftlichen Sinne, sondern als ein freier Akteur. Die Menschen, die Wikipedia erschaffen, tun es nicht als Selbstständige oder Angestellte von Wikipedia. Die heutigen Strukturen sind dem traditionellen Verständnis, dass Leistung durch ein Unternehmen und seine Beschäftigen erstellt wird, entwichen. Das ist der Grund, weshalb Crowdsourcing keine unternehmensbeschränkte Erscheinung ist.

Im Rahmen der weiteren Forschung auf dem Gebiet des Crowdsourcing sind *Leimeister et. al.* 2015 zu einer allgemeinen Definition gekommen, die versucht alle Formen von Crowdsourcing zu erfassen:

> „*Beim Crowdsourcing schlägt ein Crowdsourcer, der Unternehmung, Organisation, Gruppe oder Individuum sein kann, einer undefinierten Menge von potentiell Mitwirkenden (Crowdsourcees, Crowd Worker) eine Aufgabe über einen offenen Aufruf vor. Diese Crowd Worker, die Individuen, formelle oder informelle Gruppen, Organisationen oder Unternehmen sein können, übernehmen die Bearbeitung der Aufgabe. Der folgende Interaktionsprozess erfolgt über IT-gestützte Crowdsourcing-Plattformen.*“[37]

36 Mitgeteilt bei *Howe*, Crowdsourcing, S. 109.

37 *Leimeister/Zogaj/Durward/Blohm*, Systematisierung von Crowdsourcing-Anbietern und Crowd-Work-Projekten, Study Nr. 324 der Hans-Böckler-Stiftung, Mai 2016, S. 13. Im Folgenden: *Leimeister et. al.*, HBS Study Nr. 324.

Crowdsourcing selbst beruht danach auf drei Kernelementen, die zugleich die Akteure des Crowdsourcings festlegen[38]:

1. Es gibt einen offenen Aufruf zur Durchführung von Aufgaben. Dieser erfolgt durch den Auftraggeber, auch Crowdsourcer oder Initiator genannt.[39]
2. Die Mitwirkenden, bzw. Crowd Worker entscheiden per Selbstselektion, ob sie teilnehmen möchten. Crowd Worker werden in Anlehnung an das Wort Crowdsourcing auch Crowdsourcees genannt. Gelegentlich findet sich auch die Bezeichnung Digital Worker.[40]
3. Der Interaktionsprozess erfolgt über IT-gestützte Plattformen. Diese können vom Crowdsourcer selbst aufgesetzt worden sein, sei es als betriebsinterne Plattform oder als externe Plattform, die allen Internetnutzern offen steht. Es kann auch ein Crowdsourcing-Intermediär als Vermittler zwischen Crowdsourcer und Crowd Worker eingesetzt werden. Ein Crowdsourcing Intermediär ist selbst ein Unternehmen, das eine IT-gestützte Plattform betreibt, seinerseits eine aktive Crowd aufbaut, die aus Internetnutzern aus aller Welt bestehen kann und Crowdsourcing betreibenden Unternehmen die Möglichkeit bietet, Aufgaben und Tätigkeiten über die aufgesetzte Plattform auszulagern.[41]

Dieser Ansatz verdeutlicht, dass Crowdsourcing keinen herkömmlichen Organisationsstrukturen folgt. Durch Crowdsourcing kann etwas gänzlich Neues entstehen, das weder einen betrieblich verfassten Ort noch feste Beschäftigte braucht.

Die Leistungsfähigkeit des Crowdsourcings liegt in der Aggregation der Vielfalt von Wissen und Ressourcen von unterschiedlichen und unabhängigen Mitwirkenden sowie der Möglichkeit der Zerlegung, Verteilung, Parallelisierung, Standardisierung und Automatisierung sowie anschließenden Aggregation von Teilaufgaben.[42] Diese Vielfalt wird verdeutlicht, wenn man sich die Ausprägungsformen des Crowdsourcings näher anschaut.

38 *Leimeister*, Einführung in die Wirtschaftsinformatik, S. 4.
39 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 16.
40 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 13.
41 *Leimeister/Zogaj*, HBS Arbeitspapier 287, S. 21.
42 *Leimeister*, Einführung in die Wirtschaftsinformatik, S. 425.

3. Ausprägungsformen des Crowdsourcings

Crowdsourcing an sich ist ein Organisationsprinzip, das in der Regel nach den oben aufgezeigten Kernelementen funktioniert. Die Verbreitung des Crowdsourcings geht vor allem auf den Fortschritt in der Informations- und Kommunikationstechnologie zurück.

Man spricht dabei von sog. „Enablern", also „Ermöglichern"; der wichtigste Enabler ist dabei das Internet als Web 2.0.[43] Das Web 2.0 ist nach der Dotcom-Blase 2000/01 aus dem World Wide Web (Internet) entwickelt worden.[44] Er bezieht sich weniger auf eine neue Technologie, sondern eher auf eine neue Nutzung des Webs vom Einweg-Informationslieferanten zum interaktiven Medium.[45] Es geht vor allem darum, dass die Internetgemeinde nun nicht mehr bloß Inhalte und Produkte konsumieren sollte, sondern mittels Anwendungen wie Feedback-Funktionen und Blogs eigene Inhalte herstellen konnte. So geschieht auch die Nutzung der Plattformen mittels Social Media Anwendungen. Das Internet stellt so einen verwendungsoffenen Raum dar, der soziale Interaktion und den Austausch bzw. Konsum von Informationen erlaubt.[46] Die Möglichkeiten Crowdsourcing zu nutzen sind so vielfältig wie das Internet selbst. Möchte man eine Kategorisierung der Ausprägungsformen vornehmen, so können drei Spielarten des Crowdsourcings ausgemacht werden, anhand derer sich die meisten Initiativen einordnen lassen. Das sind Crowdvoting, Crowdfunding und Crowdcreation.[47]

Eine Spielart des Crowdsourcings ist das **Crowdvoting**. In dessen Rahmen wird die Crowd zu Bewertungen, Abstimmungen, Meinungen oder Empfehlungen aufgerufen. Die Auslagerung betrifft hier Auswahl- und Entscheidungsprozesse.

Die Prämisse dabei ist, dass durch eine größere Anzahl an Bewertungen, die Meinungen oder Empfehlungen repräsentativer werden und sich

---

43 *Pelzer/Wagner* in: Wagner/Lahme/Breitbarth (Hrsg.), CSR und Social Media, S. 172.

44 *Leimeister*, Einführung in die Wirtschaftsinformatik, S. 407.

45 *Fischer/Hofer*, Lexikon der Informatik, Web 2.0, S. 990. Sie meinen der Begriff sei nicht interessenneutral und in den befassten Wissenschaften kritisch zu bewerten; ausführl. Diskussion u.a. bei *Alpar/Blaschke*, Web 2.0, S. 4 f. Der Begriff wird hier verwendet, da er trotz dieser Diskussion, eine große gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung hat.

46 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 16.

47 Die Ausführungen zu Crowdvoting,- funding und -creation sind entnommen bei: *Leimeister/Zogaj*, HBS Arbeitspapier 287, S. 22.

daraus der Informationswert für den einzelnen Menschen erhöht. So werden Bewertungen bei Online-Händlern insbesondere dazu genutzt, um Konsumenten weitere Angebote zu unterbreiten, die mit ihren bisherigen Kaufgewohnheiten korrespondieren.

Das **Crowdfunding** hat als Ausprägungsform von Crowdsourcing in den letzten Jahren große Beliebtheit erfahren. Beim Crowdfunding wird die Crowd zur Finanzierung von Projekten herangezogen. Es finden sich hier die drei Kernelemente des Crowdsourcings wieder: Ein Initiator bzw. Crowdsourcer stellt das zu finanzierende Projekt mittels eines offenen Aufrufes dar. Die interessierte Crowd kann entscheiden, ob sie das Projekt finanziell unterstützt. Der Aufruf wird meist über die Plattform eines Intermediärs geschaltet. Den Möglichkeiten sind kaum Grenzen gesetzt: Soziale Projekte fördern, Filme und Musik finanzieren, Startups mit Kapital versorgen und sehr viel mehr.[48]

Die am meisten verbreitete Erscheinungsform von Crowdsourcing ist **Crowdcreation**; dabei geht es allgemein um die Erstellung und Entwicklung von Problemlösungen, Ideen, Designs und Konzepten.[49] Es können in der Praxis so viele Crowdcreation Initiativen ausgemacht werden, dass Beispiele am besten verdeutlichen, was alles unter Crowdcreation fallen kann. Wikipedia ist bereits oben genannt worden. Alle Teilnehmenden produzieren in diesem Fall Informationen. Auch auf anderen Plattformen produzieren die Teilnehmenden Inhalte. Sehr bekannt sind hier YouTube, Facebook und Instagram. Die Nutzer/innen dieser Plattformen generieren den Inhalt der Plattform durch das Posten von Videos und Bildern. Die Plattformen selbst stellen nichts her. Die Crowdcreation geht hier sogar so weit, dass die Plattformen mit fremden Inhalten werbefinanzierte Geschäftsmodelle begründen konnten.

II. Ursprung des Crowdsourcings

Howe meint, das Geniale am Crowdsourcing sei, dass die Leistungserstellung nicht mehr an eine Person delegiert werden muss; die Leistungserstellung selbst steht im Mittelpunkt und Nutzer/innen können sich daran beteiligen.[50] Er geht sogar so weit zu sagen: „*Given the right conditions, crowd*

48 Anschauliche Beispiele und Möglichkeiten unter www.crowdfunding.de abgerufen am 11.05.2020.

49 *Leimeister et. al.*, HBS Study 324, S. 14.

50 *Howe*, Crowdsourcing, S. 15.

will almost always outperform any number of employees."[51] Die Annahme ist, dass sich unter bestimmten Bedingungen von mehreren Menschen bessere Lösungen für Probleme finden lassen als es Menschen einzeln gelingen könnte. Das dahinter stehende Prinzip heißt Schwarmintelligenz.

Darüber hinaus gibt es gewisse Verwandtschaften von Crowdsourcing, Open Source, Open Innovation und user-generated content. Aus Sicht der Verfasserin sind gerade die Verwandtschaften zur Abgrenzung der Gegenstandes wichtig. In verschiedenen Situationen ist aufgefallen, dass bei der Erklärung von Crowd Work und Crowdsourcing Nachfragen kommen, etwa dergestalt: „Ist *YouTube/Facebook/Twitter* dann auch Crowd Work"?

Viele aktuelle Erscheinungen des Internets weisen Schnittmengen auf, aber unterscheiden sich auch sehr voneinander. Da Einiges im Fluss und auch umstritten ist, erfolgt ein allgemeiner Überblick, der dann naturgemäß nicht umfassend ist.

1. Die Weisheit der Vielen

Der Zusammenhang von der Weisheit der Vielen zu Crowdsourcing wird deutlicher, wenn man die englische Bezeichnung betrachtet, crowd wisdom oder wisdom of the crowd.

Die sogenannte Schwarmintelligenz oder auch Weisheit der Vielen bezeichnet eine Erscheinung, wonach eine Gruppe von Menschen intelligentere Entscheidungen oder Lösungen hervorbringen kann als Einzelne. Diese These steht schon seit Jahrhunderten und über die Disziplinen verteilt in starker Kritik.[52]

Nach *Surowiecki* kommt Schwarmintelligenz auch nicht einfach zustande indem man viele Menschen zusammenbringt, sondern nur unter Einhaltung bestimmter Bedingungen kann der Schwarm intelligenter sein. Der Vollständigkeit halber werden diese Bedingungen kurz zusammengetragen. Diese sind Meinungsvielfalt, Unabhängigkeit, Dezentralisierung und Aggregation.

Die These ist folgende: Eine Gruppenentscheidung ist meist besser, wenn sie von Menschen mit unterschiedlichen Meinungen gefällt wird; jeder Mensch hat einen unterschiedlichen Zugang zu Informationen und je nachdem welchen beruflichen und sozialen Hintergrund er/sie hat, wird

51 *Howe*, Crowdsourcing, S. 11.

52 *Surowiecki*, Die Weisheit der Vielen, S. 12 mit Hinweis auf *Le Bon*, Psychologie der Massen, 1895.

er/sie diese Informationen auch anders verarbeiten und sich anders in die Gruppe einbringen. Surowiecki zufolge wirkt sich diese Art von Diversität positiv auf eine Entscheidung aus, weil sie neue Perspektiven einbringt, die in einer homogenen Gruppe ausbleiben würden.[53] Grundsätzlich kann man sagen, je größer die Gruppe ist, desto eher stellt sich die Diversität der Meinungen ein; beispielsweise sind Wählerschaften oder Märkte bereits durch ihre Größe mit einer gewissen Diversität ausgestattet. Umgekehrt lässt sich aber sagen, dass bei kleineren Gruppen in Organisationen, die Meinungsvielfalt gefördert werden muss, da sie sonst in den Einfluss voreingenommener Mitglieder kommen können und so eine gute Problemlösung vereitelt werden kann. *Surowiecki* bezieht sich bei diesen Überlegungen auf den Organisationstheoretiker *James G. March*, dessen Auffassung zufolge, es Gruppen mit einander allzu ähnlichen Mitgliedern schwer falle hinzuzulernen, weil jedes ihrer Mitglieder weniger an neuen Informationen einbringe.[54] In Bezug auf Unternehmen bedeutet diese Diversität, dass unerfahrene Neuankömmlinge nicht das replizieren, was alle Angestellten bereits kennen. Selbst, wenn sie einen niedrigeren Wissensstand haben, kann ihr Zugewinn in der Andersartigkeit bestehen.

Allerdings genügt Meinungsvielfalt allein nicht, um eine klügere Gruppenentscheidung zu treffen. Die Unabhängigkeit der Meinungen ist wichtig für eine kluge Gruppenentscheidung. Sie verhindert die Wechselbeziehung individueller Fehler.[55]

Unabhängigkeit ist freilich kein einfacher Begriff. *Surowiecki* erkennt es selbst, wenn er sagt, dass wir Menschen einerseits autonome, aber eben auch gesellige Wesen sind, die durch unser Umfeld geprägt werden.[56] Im Grunde meint diese Voraussetzung, dass die Meinung des Einzelnen nicht vorher durch die Gruppe festgelegt sein darf. Dies könnte man gewährleisten, indem jedes Mitglied einer Gruppe mit einem Problem zunächst alleine befasst ist, so dass die Beeinflussung durch ein herausragendes Mitglied der Gruppe unterbleibt.

Als drittes Element, einer potentiell klugen Entscheidung des Schwarms, wird die Dezentralisierung gesehen. In ihrem Grundgehalt bedeutet Dezentralisierung, dass eine Form von Macht nicht bei einem Zentralorgan verbleibt, sondern auf viele Organe verteilt wird. Die Aus-

---

53 *Surowiecki*, Die Weisheit der Vielen, S. 56 und alles Folgende dieses Abschnitts bis zur nächsten Fn.
54 *Surowiecki*, Die Weisheit der Vielen, S. 58.
55 *Surowiecki*, Die Weisheit der Vielen, S. 70.
56 *Surowiecki*, Die Weisheit der Vielen, S. 71.

gestaltung dieses Prinzips ist an vielen Stellen zu erkennen: In unserer Wirtschaftsform als Marktwirtschaft, bei Kapital- und Aktiengesellschaften oder bei Peer-to-peer-Computernetzwerken.[57] Während man bei den ersten beiden Voraussetzungen auf die Vielfalt und Unabhängigkeit der Meinungen setzte, geht es hier um das individuelle Wissen und die Spezialisierung von Einzelnen. Menschen erkennen Lösungen, wenn sie einem Problem näher stehen.[58] So begleitet die Dezentralisierung beispielsweise ein großes Projekt der Open-Source Bewegung, nämlich das alternative PC Betriebssystem Linux. Da es quelloffen ist (siehe dazu sogleich), können weltweit Programmierer/innen daran arbeiten.

Das vereinfacht die Lösung von Problemen, wie *Raymonds*, einer der Begründer der Open-Source Bewegung, feststellt: „*Given enough eyeballs, all bugs are shallow.*"[59] Schließlich bezieht sich die letzte Bedingung der Aggregation darauf, dass alle vorherigen zusammengeführt werden müssen, um zu einer Problemlösung beizutragen.

2. Open-Source, Open Innovation und User-generated content

Es bestehen gewisse Verwandtschaften von Crowdsourcing zu Open Source, Open Innovation und user-generated content. Der folgende Abschnitt zeigt diese Verwandtschaften kurz auf.

In seiner ursprünglichen und auch heute noch gültigen Bedeutung bezeichnet Open Source Software, die quelloffen ist, d.h. der Quelltext liegt in einer für Programmierer/innen verständlichen Form vor. Etwas vereinfacht gesprochen, ist es das, was „hinter" der für Nutzer/innen sichtbaren Software steht. Bei kommerziellen Produkten wird der Quellcode in der Regel nicht offengelegt, da sie nicht verändert und v.a. nicht kostenlos genutzt werden soll. Die offene Software hingegen darf verändert und in der veränderten Form weitergegeben werden, ihre profitorientierte Verwendung ist jedoch strafbar (sog. *copy-left-Lizenz* in Anlehnung an *Copyright*).[60] Die ganze Bewegung geht auf die 1970er Jahre zurück als deren wohl prominentestes Produkt *Linux,* das alternative Betriebssystem

57 *Surowiecki,* Die Weisheit der Vielen, S. 105.
58 *Surowiecki*, Die Weisheit der Vielen, S. 107.
59 *Raymonds*, The Cathedral and the Bazar, S. 9 in der PDF Version verfügbar unter: http://www.unterstein.net/su/docs/CathBaz.pdf, abgerufen am 11.05.2020. Übersetzung: „Bei einer hinreichend großen Zahl von Augen, sind alle Fehler oberflächlich."
60 *Chatfield*, 50 Schlüsselideen Digitale Kultur, S. 157.

für PCs, hervorging.[61] Neben der copy-left Lizenz gibt es noch eine weitere wichtige Lizenz, die hier erwähnt werden soll, nämlich die der Creative Commons.[62] Das wohl berühmteste Projekt, das unter dieser Lizenz läuft, ist das bereits erwähnte Lexikon Wikipedia.

Wie bereits oben angedeutet, schafft das Web 2.0 eine Infrastruktur mittels derer Nutzer/innen des Internets den Input für Innovationsprozesse liefern können. Darunter fällt die Open Innovation. Dabei gibt es zum einen die Perspektive der Unternehmen, die offene Innovationprozesse vor allem mit Blick auf die ökonomische Verwertung vorantreiben.

Auf der anderen Seite stehen die Innovationsaktivitäten durch Kund/innen, Nutzer/innen und Communities zur Schaffung von neuen Werten.[63]

Etwas, was das Web 2.0 in großem Ausmaß hervorgebracht hat, ist der user-generated content (ugc). Es beruht auf dem kollaborativen Engagement der Internetnutzer/innen, welche Inhalte generieren, aufsuchen, bewerten und verwalten – also genau das Partizipative des Web 2.0 hervorbringen.[64] Die hier für uns öffentlich präsentesten Plattformen sind YouTube, Facebook und Instagram, da sie komplett von den Beiträgen ihrer Community leben. Daneben gibt es noch unzählig viel mehr Plattformen, die durch ugc betrieben werden und für ihre Communities sehr wichtig sind. Ähnlich wie bereits bei Open Innovation kann user-generated content mittels Crowdsourcing funktionieren.

3. Schlussfolgerungen für Crowdsourcing

Die Bedingungen, die nach *Surowiecki* notwendig sind, um eine Gruppenentscheidung besser als eine Einzelentscheidung zu machen, finden sich auch im Crowdsourcing Prozess. Crowdsourcer schlagen einer Organisation, Gruppe oder Individuum, einer undefinierten Menge von potentiell Mitwirkenden, kurzum der Crowd, eine *Aufgabe als offenen Aufruf* vor. Da sich die Crowd aus einer Vielzahl unterschiedlicher Menschen zusammensetzen kann, hat man zwangsläufig die Bedingung der Meinungsvielfalt erfüllt. Ebenso zwangsläufig erfüllt sich die Bedingung der Unabhängig-

61 *Raymonds*, The Cathedral and the Bazar, S. 9.
62 Mittlerweile eine sehr einflussreiche gemeinnützige Organisation „Creative Commons“: https://de.creativecommons.org/, abgerufen am 18.09.2019.
63 *Menez/Kahnert/Blättel-Mink* in: Beyreuther et. al. (Hrsg.), consumers@work, S. 24 f.
64 *Leimeister*, Einführung in die Wirtschaftsinformatik, S. 399.

keit, da die Crowd eben nicht in die Unternehmung der Crowdsourcer eingebunden ist.

Diese Crowd Worker können Individuen, formelle oder informelle Gruppen, Organisationen oder Unternehmen sein und die Bearbeitung der Aufgabe übernehmen. Das entspricht dem Aspekt Dezentralisierung, weil sie ihr spezifisches Wissen von außen einbringen und sie im Grunde überall sein können. Der Interaktionsprozess erfolgt über IT-gestützte Crowdsourcing-Plattformen, welche die Grundlage für die Aggregation schaffen. Die Möglichkeit schafft das Internet, weil es zerstreutes Wissen von Individuen zusammenbringen und nutzbar machen kann.[65] Kritisch merkt der Soziologe *Pongratz* an, dass verschiedene Crowd Work Modelle, wie sie nachher noch vorgestellt werden, kaum die „Schwarmintelligenz" ausnutzen wollen, sondern sie Arbeit erledigt haben wollen und hierzu Konkurrenzbeziehungen innerhalb der Crowd aufgebaut werden sollen.[66]

Die **Verwandtschaft von Open-Source zu Crowdsourcing** besteht insoweit als es hier eine Art offenen Aufruf gibt, bestimmte Aufgaben zu verrichten. Jeder kann selbst entscheiden, ob er etwas beiträgt oder nicht. Allerdings gibt es keinen Intermediär, der die Steuerung des Prozesses übernimmt. Zwar kann eine Steuerung gegeben sein, aber diese erfolgt nicht wie beim Crowdsourcing über einen ausgelagerten Intermediär. Außerdem stehen der Open-Source Bewegung stärkere altruistische Motive im Vordergrund, während das bei Crowdsourcing ein Aspekt von vielen sein kann.

Die Nähe von **Open Innovation zu Crowdsourcing** zeigt sich darin, dass mittels Crowdsourcing Open Innovation betrieben werden kann.

So betreiben Unternehmen eigene Innovationsplattformen, um neues Wissen von außen – gerade auch von Kund/innen – zu generieren. Dies verdeutlicht, dass Crowdsourcing ein Organisationsprinzip ist, welches mit unterschiedlichen Absichten betrieben werden kann.

Die Verbindung von **user-generated-content zu Crowdsourcing** besteht v.a. in der Bildung einer Community, also einer Crowd, die das Internet als Raum der Produktion nutzt.[67]

---

65 *Howe*, Crowdsourcing, S. 140.

66 *Pongratz*, New technology, work and employment, 2018, S. 58–73; *Pongratz/Bormann*, AiS 2017, S. 158–181 (161).

67 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 19.

B. Crowd Work

I. Crowd Work – Begriff und Abgrenzung

Unter § 2 A. wurde das Prinzip Crowdsourcing in seinem grundlegenden Konzept erklärt. Im Folgenden gilt es, auf das Zusammenspiel von Crowdsourcing und Crowd Work einzugehen. Sind es synonyme Begriffe? Welche Elemente des Prinzips Crowdsourcing werden für Crowd Work genutzt? Gibt es auch weitere Begriffe, deren Gemeinsamkeiten und Abgrenzungen zu Crowd Work geklärt werden müssen?

1. Crowdsourcing als Crowd Work

Bei der Untersuchung, wie sich Crowdsourcing zu Crowd Work wird, fällt vor allem auf, dass die Worte oftmals synonym verwendet werden.[68]

Was man sich hier fragen muss, ist, ob Crowd Work nicht eine Unterart/Spielart von Crowdsourcing ist? Die erste Frage, die sich daher stellt ist, ob eine nähere Definition von Crowd Work überhaupt notwendig ist.

Eine synonyme Verwendung der Begriffe geht m.E. zu weit. Oben ist aufgezeigt worden, dass Crowdsourcing viele Ausprägungsformen mit unzähligen Unterarten haben kann. Dabei stehen oftmals intrinsische Motive wie Spaß an der Sache, innere Überzeugung, Mitmachen, Teilen der Fähigkeiten, Lob durch die Gemeinschaft, im Vordergrund.[69] Crowdsourcing kann aber auch extrinsische Motive beinhalten; ein solches ist die Bezahlung für eine bestimmte erbrachte Leistung. Wenn also jemand für die Erstellung von Inhalten auf einer Webseite bezahlt wird, dann ist das zunächst digitale Erwerbsarbeit. Der Austausch von Leistung gegen Geld für den Lebensunterhalt ist die Grundvoraussetzung von Erwerbsarbeit. Bei Crowd Work kommt noch hinzu, dass diese digitale Erwerbsarbeit nach dem Crowdsourcing Prinzip funktioniert.[70] Crowd Work kann jede Art von Crowdsourcing sein, bei der eine Leistung gegen Entgelt erbracht wird.

---

68 *Leimeister/Blohm/Zogaj* in: Brenner/Hess (Hrsg.), Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis, S. 51 ff.

69 *Leimeister*, ZfCM 2012, S. 389.

70 *Durward/Blohm/Leimeister*, Bus Inf Syst Eng 2016, S. 1.

2. Definition Crowd Work

Von Crowdsourcing als Crowd Work wird in aller Regel dann zu sprechen sein, wenn es sich um digitale Erwerbsarbeit handelt, die nach den oben aufgezeigten Crowdsourcing Prinzipien organisiert ist.[71] Damit kann **Crowd Work** wie folgt definiert werden:

1. Plattformen für Crowd Work beruhen grundsätzlich auf den o.g. Prinzipien von Crowdsourcing.
2. Plattformen für Crowd Work adressieren alle bezahlte Erwerbsarbeit und tragen durch Crowd Work zu ihrem Lebensunterhalt bei, sei es durch Voll- oder Teilzeitbeschäftigung.[72]
3. Damit sollen insbesondere Plattformen, die hauptsächlich dem Open-Source/Open Innovation Modell und/oder dem user-generated content folgen, ausgeschlossen werden.[73] Intrinsische Motive spielen eine untergeordnete Rolle.
4. Des Weiteren erfolgt die Arbeitsleistung allein im Internet. Damit fallen die Gig Work Plattformen, deren Leistung in der analogen Welt erbracht wird, aus dem Prüfungsschema.[74]

Einer Auffassung zufolge müsse ein Aufruf nicht offen sein, damit von Crowd Work gesprochen werden könne.[75] Grund sei, dass es sehr viele Plattformen gebe, die eine Aufgabe nicht allen Crowd Workern einer Plattform anzeige, sondern ausgewählten Crowd Workern, die vorherige Arbeitserfahrungen der einzelnen Crowdworker mitberücksichtige. Das entspricht zunächst der Realität.[76] Die Frage geht m.E. dorthin zu fragen, was *offen* in diesem Sinne bedeutet. Ein offener Aufruf kann nur bedeuten, dass mit der gestellten Aufgabe nicht von vorneherein ein Individuum oder ein bestimmtes Unternehmen beauftragt wird. Vielmehr wird das zu lösende Problem in die Mitte gerückt und Mitglieder der Crowd sollen Lösungen liefern, vorschlagen oder sich darum bewerben.

Offen bezieht sich nicht auf die Crowd, sondern auf den Aufruf. Es schadet nicht, dass sich eine Aufgabe nicht an alle Mitglieder einer Platt-

---

71 *Leimeister/Durward/Zogaj*, Crowd Worker in Deutschland, Study Nr. 323 der Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2016, S. 13; im Folgenden: *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323; *Leimeister/Zogaj/Blohm* in: Benner (Hrsg.), Crowd Work, S. 16.

72 *Durward/Blohm/Leimeister*, Bus Inf Syst Eng 2016, S. 1.

73 Siehe hierzu unter § 2 A. II. 3.

74 Siehe sogleich unter § 2 B. I. 3.

75 *Warter*, Crowdwork, S. 30.

76 Die Arbeitsrealität auf Plattformen wird schwerpunktmäßig im 2. Teil behandelt.

form richtet, sondern evtl. nur an eine vorausgewählte Crowd, die bereits ähnliche Aufgaben verrichtet hat. Die Crowd kann auch eine „Bereichsspezifische“ sein. Der Aufruf ist dann in diesem Bereich „offen“, da er sich offen an eine spezifische Crowd richtet.

Folgendes Schaubild kann den Platz von Crowd Work im Gesamtgefüge von digitaler Erwerbsarbeit und Crowdsourcing abbilden:

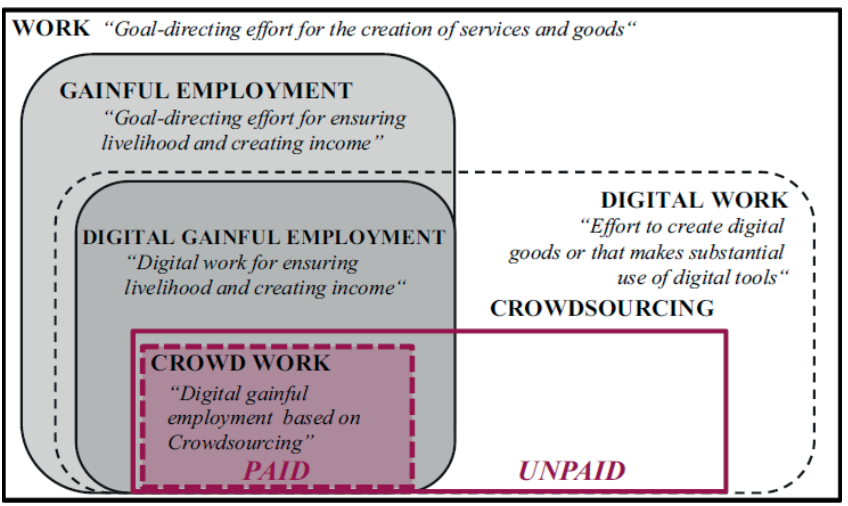


Abbildung 1: Durward, Bus Inf Syst. Eng. 2016, S. 3.

Das Verhältnis von Crowdsourcing zu Crowd Work könnte auch so verstanden werden, dass sich Crowdsourcing auf die kapitalbezogene Seite des Unternehmens beziehe, das die Leistungserstellung auslagere; Crowd Work beziehe sich dagegen auf die arbeits- und beschäftigtenbezogene Seite.[77] Die Begriffe Crowdsourcing und Crowd Work sind nicht als Gegensatzpaar zu betrachten. Es wurde aufgezeigt, dass Crowdsourcing kein Modell ist, das per se kapitalbezogen ist. Crowdsourcing ist vielmehr ein neues Organisations- und Wertschöpfungskonzept, das nicht nur unternehmensbezogen definiert werden kann.

Bei Crowd Work werden Aufgaben nicht wie im klassischen Unternehmenskontext innerhalb von Abteilungen oder Funktionen abgewickelt. Dabei werden funktions- beziehungsweise unternehmensübergreifende

77 Weisen darauf hin, verneinen es im Erg., *Hensel et. al.*, Industrielle Beziehungen (2) 2016, S. 162–186 (164).

und unternehmensexterne Individuen in die Aufgabenlösung involviert. Diese können global verteilt sein und stellen dem Crowdsourcer ihre Arbeitskraft, also Zeit, Wissen und Fähigkeiten zur Verfügung. Crowd Work ist somit nicht nur verändertes Arbeitsmodell, um Unternehmensaufgaben internetbasiert zu verteilen, sondern es ist eine neue Arbeitsorganisationsform.[78]

Leimeister et al. ordnen Crowd Work zwischen dem Arbeitsorganisationsprinzip Hierarchie und freier Markt ein. Ein Schaubild kann dies verdeutlichen:

Crowd Work als Wertschöpfungs- und Koordinationsmodell zwischen Markt und Hierarchie

Abbildung 2: Leimeister et. al., W. Brenner, T. Hess (Hrsg.), Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis, Business Engineering, S. 55.

78 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in: Benner (Hrsg.), Crowd Work, S. 13.

3. Cloud, Gig und Crowd Work

Zwei weitere Begriffe findet man im Orbit der Crowd: Cloud und Gig Work.

a) Cloudworking

Cloudworking ist eine ortsungebundene Tätigkeit, die vollständig über das Internet abgewickelt werden kann.[79] Technischer formuliert umschreibt das Cloud Computing den Ansatz, IT-Infrastrukturen (z. B. Rechenkapazität, Datenspeicher, Datensicherheit, Netzkapazitäten oder auch fertige Software) über ein Netz zur Verfügung zu stellen, ohne dass diese auf dem lokalen Rechner installiert sein müssen.[80]

Damit findet Cloud Work nicht auf einer einzelnen Maschine statt, sondern auf einer Vielzahl von Servern, die über das Internet verteilt sind.[81]

Einige Soziolog/innen sehen in Cloudworking ein Analysekonzept für die Neukonstituierung von Arbeit.[82] Die dahinterstehende Überlegung ist Folgende: Cloud Work wird im Internet erbracht; das Internet ist sowohl ein sozialer Raum als auch ein Arbeitsraum; damit werden private und berufliche Sphären anschlussfähig. Ausgehend davon steht Cloudworking für

> *„alle Formen gesellschaftlicher Arbeit, die im globalen Informationsraum als neuartigem „Raum der Produktion" ihre für die Ausführung der Tätigkeiten bestimmenden Arbeitsmittel und Arbeitsgegenstände haben und deren Kooperation wesentlich über den Informationsraum als sozialen Handlungsraum vermittelt ist.*"[83]

Das Cloudworking Konzept erfasst damit unterschiedliche Formen von Arbeit. Es soll nicht nur Erwerbsarbeit, sondern alle Formen gesellschaftlicher Arbeit, die im Informationsraum stattfinden können, umfassen. Mit dem Begriff der *gesellschaftlichen Arbeit* knüpfen *Boes et. al* an das Marx'sche Verständnis von gesellschaftlicher Arbeit an. Dieses stehe für die „*Gesamt-*

---

79 *Schmidt*, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie, FES Oktober 2016, S. 5.
80 *Chatfield*, 50 Schlüsselideen – Digitale Kultur, S. 164.
81 *Chatfield*, 50 Schlüsselideen – Digitale Kultur, S. 164.
82 *Boes et. al.*, Cloudworking und die Zukunft der Arbeit, 2014, verfügbar unter: https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++560d2825aa698e7a69000387/download/IBM-Gutachten_E-Mail.pdf , abgerufen am 11.05.2020.
83 *Boes et. al.*, Cloudworking und die Zukunft der Arbeit, 2014, S. 25.

heit der Formen von Arbeit, die zur Erhaltung und Entwicklung der Gesellschaft erbracht werden."[84] Es beruht nicht zwingend auf dem Crowdsourcing Prinzip und es meint nicht nur Arbeit, die gegen Entgelt erbracht wird. Damit gehört zum Cloudworking alles, was im Internet als produktives Wirken entsteht.[85] Man kann festhalten, dass Crowd Work regelmäßig vor dem Konzept des Cloudworking erbracht wird, da es zwingend das Internet als Informationsraum nutzt. Cloudworking ist jedoch ein übergeordneter Begriff und nicht mit dem Crowdsourcing-Prinzip und Crowd Work gleichzusetzen.

b) Gig Work

Diese Bezeichnung einer Arbeitsleistung als Gig Work drückt aus, dass sich um eine ortsgebundene Leistung handelt.[86] Das Wort Gig entspringt dem Jargon der Musikszene.

Dort werden einzelne Auftritte musikalischer Darbietungen, denen keine dauerhafte Verpflichtung zugrunde liegt, als *Gig* bezeichnet.[87] Dies soll auch hier verdeutlicht werden: Gig Work ist ein einzelner Auftritt, der in der realen Welt erbracht wird, dem aber keine dauerhaften Verpflichtungen zugrunde liegen sollen. Gig Work ist in den letzten Jahren insbesondere durch haushaltnahe Dienstleistungen wie Reinigung, Lieferservice für Lebensmittel sowie durch die Personenbeförderung in den Fokus geraten. Die hier bekannten Plattformen sind Helpling, taskrabbit (seit 2019 Aktivitäten in Deutschland, Partnerschaft mit der Möbelkette IKEA), book-a-tiger, Deliveroo (seit August 2019 keine Aktivität mehr in Deutschland), Lyft und Uber. Der Erfolg der Gig Work Plattformen lässt sich auch an ihrem medialen Echo erkennen. Es ist im Jahr 2017/18 kaum eine Woche vergangen, ohne, dass eine solche Plattform nicht mit irgendeiner Meldung in den Medien war.[88] Die Möglichkeit Gig Work zu nutzen, geht vor allem auf technische Entwicklungen zurück: Durch die alltägliche Gegenwart wlan-fähiger mobiler Endgeräte wie Smartphone oder Tablet

---

84 *Boes et. al.*, Cloudworking und die Zukunft der Arbeit, 2014, S. 24.
85 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 20.
86 *Schmidt*, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie, FES Oktober 2016, S. 5.
87 Definition abgerufen unter: https://de.wikipedia.org/wiki/Gig_(Auftritt) am 11.05.2020.
88 Auswahl von Büchern zu Gig Work mit jeweils weiteren Nachweisen: *Crouch*, Gig Economy, edition suhrkamp 2019; *Woodcock/Graham*, The Gig Economy, polity books 2020; *Kessler*, Gigged, St. Martin Press 2018.

wurden entsprechende Softwareapplikationen, kurz Apps, entwickelt, die durch Ausnutzung von Geodatenlokalisierung, eine Dienstleistung von jedem Ort aus verfügbar machten.

Die dahinterstehende Technik ist als solche nicht neu, aber die Kombinatorik der technischen Komponenten ermöglicht eine neue Art der Dienstleistung.[89] Verbraucher/innen können allein mit dem Bedienen ihres Smartphones ein Taxi ordern oder einen Termin für die Reinigung ihrer Wohnung ausmachen. Dies zeigt einen großen Unterschied zu Crowd Work: Die erbrachten Dienstleistungen sind personengebunden, da man Auftragnehmer/innen meist anhand des auf der Plattform angelegten Profils auswählt. Anders als bei Crowd Work wissen Auftraggeber/innen, dass reale Menschen die Arbeitsleistung erbringen, denn sie wird in der analogen Welt erbracht. Ähnlich wie bei den Crowd Work Plattformen werden die Auftragnehmer/innen meist zu Soloselbstständigen erklärt.

II. Leistungserstellung durch Crowd Work

Die Vielfalt der Leistungen, die durch Crowd Work erstellt werden können, ist ungezählt. Im Grunde kann Crowd Work für alle Arten von Wertaktivitäten eingesetzt werden, wenn sich die Aktivität in das Internet verlagern lässt.[90] Welche Arten von Leistungen das sind, hängt auch ganz maßgeblich an den Geschäftsmodellen der dahinterstehenden Plattformen. Hier soll exemplarisch dargestellt werden, was sich alles zur Leistungserstellung durch die Crowd eignet. Eine Darstellung der Funktionsweise von Plattformen erfolgt unter **C. Crowd Work als Teil der Plattformökonomie**.

1. Routineaufgaben/Microwork

Das Internet entsteht größtenteils durch das Erstellen von Inhalten, also des Contents. Dieses Erstellen kann unbezahlt sein, wie im Falle von Wikipedia oder YouTube (s.o.) oder es kann bezahlt im Rahmen von Crowd

89 Vgl. *Brynjolffson/McAfee*, The Second Machine Age, S. 48. Verweisen zurecht darauf, dass das zweite Maschinenzeitalter vor allem durch die Kombinatorik bereits bekannter Technologien Mehrwerte schafft.

90 *Leimeister/Zogaj*, HBS Arbeitspapier 287, S. 10.

Work erledigt werden. Beispielsweise benötigt das gesamte E-Commerce unglaublich viel Sortierung seines Contents. So müssen Bilder verschlagwortet und Produkte Kategorien zugeordnet werden. Das sind Routineaufgaben bzw. Microwork. Es gibt auch Aufgaben aus dem Bereich der Suchmaschinenoptimierung. Das Ziel dabei ist, dass bestimmte Suchergebnisse bei Suchmaschinen höher gelistet zu werden.

Hierzu verlinken Personen die Webseite des Auftraggebers auf andere Webseiten und Blogs oder machen diese über die sozialen Medien bekannt, um möglichst viele Besucher auf die Webseite zu bringen.[91] Die Arbeiten lassen sich mit wenig Vorwissen und geringem Aufwand erledigen. Voraussetzung ist im Grunde nur ein Verständnis für den Umgang mit der digitalen Infrastruktur und eine verlässliche Internetverbindung. Da die Aufgaben oft mit wenigen Klicks bewältigt werden können wird hier auch von Click Work gesprochen.

2. Komplexere Aufgaben

Vereinfacht ausgedrückt sind komplexere Aufgaben alles, was nicht mit einem Klick erledigt werden kann, aber dennoch nicht so kompliziert ist, dass man es nicht mit geringem Vorwissen oder Aufwand erledigen könnte.

Oft handelt es sich um Schreibaufgaben zur Erstellung von Content. Dazu gehören, das Verfassen von Produktbeschreibungen, die Übersetzung von wenigen Wörtern, die Teilnahme an Nutzerumfragen oder Forschungsinterviews. Das Testen von Webanwendungen, Software zum Finden von Fehlern und zur Verbesserung des Designs oder der Nutzbarkeit gehören zu den komplexen Aufgaben. Auch das maschinelle Lernen[92] kann in bestimmten Anwendungsfällen dazu gezählt werden. So gibt es auch Aufgaben, bei denen die Nutzer/innen Bilder von verschiedenen Emotionen in ihren Gesichtern hochladen sollen. Dabei geht es darum Algorithmen zu trainieren, damit sie lachende von weinenden von wütenden Gesichtsausdrücken unterscheiden können. Damit vergleichbar ist auch

91 *Clement/Schreiber*, Internetökonomie, S. 280.

92 „Maschinelles Lernen ist ein Oberbegriff für die „künstliche“ Generierung von Wissen aus Erfahrung: Ein künstliches System lernt aus Beispielen und kann diese nach Beendigung der Lernphase verallgemeinern. Das heißt, es werden nicht einfach die Beispiele auswendig gelernt, sondern es „erkennt“ Muster und Gesetzmäßigkeiten in den Lerndaten.“ Abgerufen unter: https://de.wikipedia.org/wiki/Maschinelles_Lernen, abgerufen am 11.05.2020.

das Hochladen von eigenen Audiomitschnitten. So kann die Navigationssoftware eines Automobilherstellers mit Umgangssprache trainiert werden, da die Fahrzeugnavigation per Sprachbefehl funktionieren soll.[93]

Das Problem ist, Register der Sprache sind sehr vielfältig. Fragen können unterschiedlich formuliert sein und dennoch das Gleiche meinen. Dies können Computer nur erlernen, wenn sie mit einer Vielzahl von Fragestellungen „gefüttert" werden und darin erkannte Muster erzeugen und schließlich erkennen können. Ebenfalls zu den komplexeren Aufgaben sind solche aus dem kreativen und wissenschaftlichen Bereich zu zählen. Diese umfassen Softwareentwicklung, das Lösen von komplexen Problemen und Forschungsfragen sowie die Bereitstellung kreativer Ideen.

III. Arbeitsformen bei Crowd Work

1. Interne und externe Crowd Work

Grundsätzlich kann zwischen interner und externer Crowd Work unterschieden werden.

Bei interner Crowd Work fungiert die unternehmens- oder konzerninterne Belegschaft als Crowd. Das Unternehmen setzt dabei zu lösende Aufgaben auf eine interne Plattform, meist das betriebseigene Intranet und die Mitarbeiterinnen können Lösungen für die gestellten Aufgaben erarbeiten.

So kann beim internen Crowdsourcing die Lösung einer Aufgabe von Angestellten kommen, die nicht nur in einer anderen Unternehmensabteilung, sondern eventuell aus einem anderen Land stammen.[94] Es ist auch denkbar, dass eine interne Plattform externe Fachleute als Crowd Worker zulässt.[95]

Ein Beispiel führt uns zu einem der wertvollsten Unternehmens Europas, SAP.

SAP betreibt eine interne Plattform, wo Entwickler sich gegenseitig Fragen beantworten können. Der Anreiz ist besonderer Art, denn SAP hat eine soziale Währung implementiert, die man sich verdient, wenn man

---

93 *Schmidt*, Crowdproduktion von Trainingsdaten, Hans-Böckler-Stiftung Study 419, Februar 2019, abrufbar unter www.boeckler.de (Suchbegriff: Titel), abgerufen am 11.05.2020.

94 *Leimeister/Zogaj*, HBS Arbeitspapier 287, S. 20.

95 *Klebe*, AuR 2016, S. 277–281 (277).

viele Fragen möglichst problemlösend beantwortet. Sobald eine bestimmte Punktzahl erreicht ist, werden die virtuellen Punkte sehr real, denn sie werden zu einer großzügigen Geldsumme, die an eine Wohltätigkeitsorgansation nach Wahl, gespendet wird.[96] Daneben gibt es einen weiteren Effekt: SAP hat dadurch bisher 6–8 Mio. Dollar Support Kosten gespart, es sind viele neue Ideen für Produkte und Dienstleistungen entstanden und die Reaktionszeit, die im gewöhnlichen IT-Support bei einem Arbeitstag lag, ist damit auf 30 Minuten reduziert worden.[97]

Bei externer Crowd Work besteht die Crowd aus verschiedenen Individuen, die nicht im Zusammenhang mit dem Unternehmen, bzw. dem Crowdsourcer stehen müssen.[98] Um daran teilnehmen zu können, muss man im Grunde nur über einen (stabilen) Internetanschluss verfügen und sich auf der Plattform registrieren. Spezialisierte Plattformen können bei der Registrierung besondere Kenntnisse und deren Nachweis fordern.

2. Wettbewerbsorientiere und zusammenarbeitsorientierte Crowd Work

Neben der grundlegenden Einteilung in internes und externes Crowdsourcing können noch zwei unterschiedliche Arbeitsformen bei Crowdsourcing ausgemacht werden.[99] Die eine Arbeitsform stellt den wettbewerbsbasierten, die andere den zusammenarbeitsbasierten Ansatz dar.[100] Beim wettbewerbsbasierten Ansatz stehen die Crowd Worker in einem zeitlichen oder ergebnisorientierten Wettbewerb zueinander.

Beim zeitorientierten Wettbewerb wird nur der Crowd Worker, der als Erster eine Aufgabe erfolgreich erfüllt, entlohnt.[101] Beim ergebnisorientierten Wettbewerb findet eine qualitative Beurteilung der Ergebnisse statt. Demnach wird das als bestes empfundene Ergebnis mit der zuvor definierten Belohnung prämiert.[102]

Wie sich bereits aus der Bezeichnung ergibt, arbeiten beim zusammenarbeitsbasierten Ansatz die Crowd Worker gemeinsam an einer Lösung.

---

96 Mitgeteilt bei *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 177.
97 Mitgeteilt bei *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 177 mit Verweis auf *Benbya/McAlstyne*, MIT Sloan Management Review, 2011, S. 65–75.
98 *Leimeister et. al.* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 17.
99 *Afuah/Tucci*, Crowdsourcing, Academy of Management Review, 2012, S. 355–375.
100 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 28.
101 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 27.
102 *Däubler*, in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 253.

Dies geschieht meist so, dass ein Crowd Worker einen Beitrag einreicht und andere Crowd Worker den Beitrag verändern oder erweitern können.

3. Arbeitsprozess bei Crowd Work

Ob ein Unternehmen auf Crowd Work zurückgreift, hängt *Malone et. al.* zufolge auch davon ab, ob Aufgaben zu vergeben sind, die sich konkretisieren, detailliert beschreiben und in kleinere Arbeitspakete zerlegen lassen.[103] Es komme nur darauf an, dass auch jemand, der die Hintergründe und Zusammenhänge nicht kenne, sie bewältigen könne.[104] Daher können Unternehmen alle denkbaren Tätigkeiten auslagern, wenn nur die Aufgabenteilung und am Ende die Zusammensetzung gelingt. Die Crowd Worker werden dann nur zu einem Faktor bei der Produktion, die als solche kein vollständiges Produkt abbildet. Die Aufgabe der Plattformen besteht dann vor allem in der Teilung der Arbeitspakete, dem Einsammeln der einzelnen Ergebnisse sowie dem Zusammensetzen zu einer ganzen Arbeitsleistung. Diese Vorgehensweise erinnert an den Taylorismus, zu dessen Zielen es gehört, die Arbeitsproduktivität durch Standardisierung und Zerlegung komplexer Arbeitsvorgänge in kleinere Einzeltätigkeiten zu steigern.[105] Das Ergebnis ist, dass fein-granulare Aufgaben einfacher und schneller erledigt werden können und darum weniger Spezialisten gebraucht werden.

Crowd Work Initiativen, die über einen externen Intermediär, also eine Plattform, abgewickelt werden, laufen in der Regeln nach einem bestimmten Prozess ab. Dieser vollzieht sich in fünf Schritten:[106]

1. Phase: Es erfolgt eine **Zerlegung** der Arbeitspakete in Teilaufgaben. Sie werden konkret beschrieben ebenso wie Lösungs- und Aufgabenanforderungen der Teilaufgaben bestimmt werden.

2. Phase: Hier wird darüber entschieden, **welche Crowd Worker** die jeweiligen Aufgaben bewältigen sollen.

---

103 *Malone/Laubacher/Johns*, Harvard Business Review 2011, S. 7, abrufbar unter: https://hbr.org/2011/07/the-big-idea-the-age-of-hyperspecialization, abgerufen am 09.05.2020.

104 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft, S. 19 ff.

105 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft, S. 21 f.

106 *Leimeister*, HBS Study 324, S. 30 ff. mwN.

3. Phase: Diese Phase vollzieht die **Aufgabenabwicklung**.
4. Phase: Nach der **Einreichung der Lösungen** bzw. Beiträge werden, die Teillösungen zu einer Gesamtlösung zusammengetragen und bewertet (Aggregation). Diese sog. Aggregation gestaltet sich unterschiedlich komplex. Sie ist abhängig von der Beschaffenheit der ausgelagerten Aufgaben (Mikroaufgaben, Makroaufgaben, einfache, komplexe Projekte) wie auch der Form der der Durchführung der Aufgaben (Zusammenarbeit oder unabhängige Arbeit der Crowd Worker).
5. Phase: In dieser letzten Phase werden die **Crowd Worker** für ihre Arbeit **entlohnt**.

Mit der wachsenden Implementierung von Crowdsourcing rückt die Bedeutung der stetigen Verbesserung der Crowdsourcing-Technologie in den Vordergrund. Crowdsourcing-Plattformen stellen das Interaktionsmedium und damit den (einzigen) Kontaktpunkt zwischen Crowdsourcer und den Crowd Workern dar. Über diese Plattformen werden sämtliche Prozesse von der Anmeldung über die Aufgabenstellung bis hin zur Vergütung gesteuert.[107]

C. Crowd Work als Teil der Plattformökonomie

Unter § 2 B. wurde erarbeitet, wie sich Crowd Work innerhalb des Crowdsourcings verortet, wie es abgegrenzt werden kann gegenüber Cloud und Gig Work, welche Leistung grundsätzlich über Crowd Work erbringbar ist und wie die Arbeitsformen ausgestaltet sind.

Im Folgenden wird es im Ganzen darum gehen, wie sich Crowd Work in ein wachsendes Ökosystem von Online-Plattformen einbettet. Hierzu ist aus Sicht der Verfasserin ein Blick auf die Arten von Crowd Work Plattformen nötig, da über die Plattformen der Arbeitsmarkt am besten erschlossen werden kann. Eine weitere Frage ist, wer die Crowdsourcer sind, also die Unternehmen, die Crowd Work Modelle bereits nutzen. Innerhalb dieses Dreiklanges muss der Blick auf die Crowd gerichtet werden – wie groß ist die Crowd, wer sind sie und zu welchen Bedingungen arbeiten sie auf Online-Plattformen? Dazu sind im deutschen und internationalen Raum bereits mehrere Studien erschienen, die hier kurz abgebildet werden sollen. Schließlich wird vorbereitend auf den 2. Teil der vorliegenden Arbeit, die Funktionsweise von Plattformen im Allgemeinen erläutert.

---

107 *Leimeister*, HBS Study 323, S. 16.

I. Crowd Work Plattformen

Die Gründung von Plattformen im Internet geht mit einer fundamentalen Neugestaltung von Arbeitsmärkten einher, die den Auftraggeber/innen den Zugang zu einer „On-Demand Workforce" ermöglichen sollen.[108] Es ist nicht verwunderlich, dass die Informations- und Kommunikationstechnologien als Basistechnologien unseres Zeitalters[109], neue Arbeitsformen schaffen und alte verändern.

Die Plattformen interagieren auf der einen Seite mit den Crowdsourcing-Unternehmen im Hinblick auf die geeignete Formulierung der Aufgaben und die dazugehörigen Anforderungen an die Lösung, damit die Crowd die gestellte Aufgabe bearbeiten kann.

Auf der anderen Seite sind Plattformen auch für die Steuerung der Crowd und für alle Aktivitäten innerhalb der Crowd verantwortlich. Vor diesem Hintergrund sehen sie sich als „Broker" bzw. Vermittler, die Wissenssuchende (Crowdsourcer) und Wissensanbieter (Crowd Worker) zusammenbringen, indem sie die notwendige Infrastruktur für Crowdsourcing-Aktivitäten bereitstellen. Wie deren rechtliche Beziehungen tatsächlich ausgestaltet sind und welche rechtliche Rolle ihnen zuteilwird, ist Gegenstand des 2. Teils dieser Arbeit.

1. Arten von Crowd Work Plattformen mit Beispielen

Es wird komplex, wenn man versucht Crowd Work Plattformen zu kategorisieren.[110] Geschäftsmodelle, Inhalte, Dienstleistungen der vielen kommerziellen Plattformen unterscheiden sich teilweise so stark, dass im Einzelfall oftmals nicht mehr klar ist, dass es immer noch Crowd Work ist. Hierzu sind nach Ansicht der Verfasserin drei Studien relevant, welche die unterschiedlichen Plattformtypen zu erfassen versuchen. Zum einen die Clusteranalyse von *Leimeister et. al.*, zweitens die Analyse der Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie von *Schmidt* und schließlich die Analyse zum Stand des plattformbasierten Erwerbsarbeit von *Maier/Ohnemus/Viete*.

---

108 *Schmidt*, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie, FES 2016, S. 3.

109 In den Wirtschaftswissenschaften ist str., ob diese als Basistechnologien gelten. Hier bejahend, näheres: *Brynjolfsson/McAfee*, Second Machine Age, S. 23.

110 Umfassende Darstellung der unterschiedlichen Ansätze in *Leimeister/Zogaj/Durward/Blohm*, HBS Study Nr. 324, S. 18 ff. (zitiert als Leimeister et. al., HBS Study Nr. 324).

a) Clusteranalyse Leimeister et. al., HBS Study Nr. 324, Mai 2016

In einer durchgeführten Clusteranalyse fanden *Leimeister et. al*. heraus, dass sich die meisten Crowd Work Projekte in fünf Cluster einteilen lassen. Für die Clusterbildung haben sie die aktuelle Marktsituation für Crowd Work Projekte mit den vorherrschenden Strukturen analysiert. Dabei galt es, die verschiedenen Crowd Work Plattformen zur Komplexitätsreduktion zu sinnvollen Gruppen bzw. Clustern zusammenzufassen. Innerhalb einer Gruppe sollten die Plattformen eine hohe Homogenität haben, während sie im Vergleich zu den jeweils anderen Gruppen möglichst heterogen sein sollten.[111]

Nachdem diese identifiziert waren, traten die Gemeinsamkeiten und auch Unterschiede der Plattformen besser zu Tage. Für Crowd Worker bedeutet dies, dass die Bedingungen innerhalb eines Clusters relativ identisch sind. Dementsprechend spiegeln die Cluster, Beschäftigungsmöglichkeiten und den Arbeitsmarkt bei Crowd Work wider, da die Cluster auf der Grundlage des aktuellen Marktes gebildet wurden.

Die einzelnen Cluster sind Microtask-Plattformen, Marktplatz-Plattformen, Design-Plattformen, Testing-Plattformen, Innovationsplattformen. Diese können wie folgt beschrieben werden:

aa) Microtask-Plattformen

Im internationalen Kontext entfallen 14 Prozent aller Crowd Work Aktivitäten auf Microtask Plattformen, im nationalen Kontext sind es 11 Prozent. Meist sind die Aufgaben, die auf Microtask-Plattformen vergeben werden, kleinteilig und einfach.[112] Das bedeutet, dass viele Crowd Worker den Gesamtzusammenhang, in den sich die Aufgabe einbettet, nicht sehen und sie für die Aufgabenbewältigung keine besonderen Vorkenntnisse benötigen. Meist wird auch keine Vorauswahl der Crowd Worker getroffen, so dass jeder/jede, der/die auf der Plattform angemeldet sind, die Aufgabe bewältigen könnte. Die Crowd Worker benötigen auch keine spezielle Ausbildung für diese Art der Tätigkeit. Sie können sich Besonderheiten bei der Bewältigung von Microtasks durch Übung aneignen, dabei unterliegen sie ständigen Bewertungsmechanismen. Meist erfolgt die Aufga-

111 *Leimeister et. al.*, HBS Study Nr. 324, S. 32 ff.

112 Nähere Erläuterungen sind zu finden bei: *Leimeister/Zogaj/Durward/Blohm*, HBS Study Nr. 324, S. 44 f.

benbearbeitung zeitorientiert. Beispiele für deutschsprachige Plattformen sind clickworker und Crowd Guru. Englischsprachige Plattformen dieses Segments sind Amazon Mechanical Turk (AMT) und microworker.com. Eine weitere große Plattform für Microtasks findet sich in China unter weichaishi.com.[113] Die Plattformen können auch umfangreichere Projekte ihrer Kunden übernehmen und in kleinere Aufgaben, eben Microtasks zerlegen und in dieser Form an die Crowd weiterreichen. Der Einfachheit der Aufgaben ist geschuldet, dass viele Microtask Plattformen international agieren.

Es ist üblich, dass auf den Plattformen teilweise mehrere Millionen Aufgaben parallel bewältigt werden, die von den Plattformen anschließend wieder zu einer Gesamtlösung zusammengeführt werden.

bb) Marktplatz-Plattformen

International machen Marktplatzplattformen etwa 31 Prozent aller Plattformen aus, mit 35 Prozent ist die Verbreitung an Marktplatzplattformen in Deutschland etwas stärker.[114]

Die Marktplatz-Plattformen beinhalten stets komplexere und größere Aufgaben als Microtask Plattformen. Der Arbeitsprozess läuft nicht so automatisiert ab wie bei den Microtask Plattformen. Die Interaktion zwischen Nachfrager (Crowdsourcer) und Crowd Worker ist stärker ausgeprägt. Die Plattform tritt jedoch etwas in den Hintergrund, da einzelne Aktivitäten wie das Zerlegen und Zusammenführen der Aufgaben eher von Auftraggeber/innen erledigt werden. Die Vergütung der Crowd Worker kann je nach Funktionsweise der Plattform ausgehandelt oder fix festgelegt werden. Der Plattformbetreiber kann entweder prozentual beteiligt werden oder erhält einen ebenfalls vordefinierten Fixbetrag. In diesem Cluster befinden sich beispielsweise Plattformen, auf denen Crowd Worker qualitativ Daten auswerten, Software programmieren, umfangreichere Online-Inhalte produzieren oder kleinere Projekte bearbeiten sollen. Der bereits genannte große Freiberufler Marktplatz upwork hält eine weltweit verteilte große Crowd von 9 Millionen registrierten Nutzer/innen, 3 Millionen Jobs jährlich sowie ein Umsatz von etwa 1 Milliarde US-Dol-

113 www.weichaishi.com, abgerufen am 30.04.2020.

114 Nähere Erläuterungen sind zu finden bei: *Leimeister* et. al., HBS Study Nr. 324, S. 46 f.

lar.[115] Eine weitere deutschsprachige Plattform ist Crowd Guru, die eigenen Angaben zufolge auf einen Pool von mehr als 52.000 Crowd Workern zurückgreift. Jährlich wird eine zweistellige Millionenzahl von Aufträge bzw. Projekte vermittelt.[116] Ein weiterer großer Intermediär im deutschen Sprachraum ist Twago. Die Plattform deckt ein sehr breites Spektrum ab: Webdesign, App-Entwicklung, Übersetzung, Design oder professionelles Texten. Es funktioniert so, dass Auftraggeber/innen ihren Bedarf posten und sich angemeldete Crowd Worker melden und darum bewerben.[117]

cc) Design-Plattformen

International liegt der Anteil von Design-Plattformen bei etwa 20 Prozent, während er mit 24 Prozent in Deutschland nur etwas höher liegt.[118] Der Fokus dieser Plattformen liegt auf der Vermittlung von Design-Aufträgen. Der Vorstellungskraft, was alles designt werden kann, sind wenig Grenzen gesetzt: Logos, Webseiten, Visitenkarten, Tattoos, Hochzeits-, Babykarten und vieles mehr. Die Preise sind entweder von der Plattform als Paket-Preise festgelegt oder der/die Auftraggeber/in kann die Preise nach eigenem Ermessen festlegen. Je nach in Aussicht gestelltem Honorar und Aufwand variiert die Anzahl der eingereichten Vorschläge. Die Crowd Worker werden basierend auf ihrer Qualifikation im gewünschten Bereich meist vorher ausgewählt, d.h. es handelt sich um einen eingeschränkten Aufruf.[119] Bei der Arbeitsform handelt es sich ausschließlich um ergebnisorientierte Wettbewerbe. In den meisten Fällen sind es einzelne Gewinner, die einen fixen monetären Betrag als Vergütung erhalten, d. h., ein Großteil der am Wettbewerb teilnehmenden Crowd Worker erhält keine Gegenleistung für die Teilnahme. Die Plattform erhält hingegen in der Regel einen zuvor festgelegten Betrag pro Projekt.

Ein deutschsprachiges Beispiel für diesen Cluster stellt die Plattform Designenlassen dar. Sie verfügt mittlerweile über einen Mitgliederpool von fast 60.000 Crowd Workern.

---

115 So nach den Informationen des Magazins aus der Freelancer Szene t3n: http://t3n.de/news/freelancer-jobs-610810/2/, abgerufen am 11.05. 2020.
116 https://www.crowdguru.de/ueber-uns/, abgerufen am 11.05.2020.
117 https://www.twago.de/how-it-works/ abgerufen am 11.05.2020.
118 Der folgende Abschnitt gibt *Leimeister* et. al., HBS Study Nr. 324, S. 47 f. wieder.
119 *Leimeister et. al*., HBS Study Nr. 324, S. 48.

Sie nehmen an Wettbewerben für Logos, Webseitendesign, Flyer, Verpackung und Cover sowie Namensfindung teil. Hier geben Crowdsourcer an, wieviel ihnen das Projekt wert ist, bzw. gibt es für bestimmte Leistungen Mindestpreise (Webseiten). Ein Beispiel soll es verdeutlichen: Ein Café, das kleine Törtchen verkauft, brauchte ein Logo. Das Preisgeld waren 200 EUR, eingereicht wurden 163 Designs von 29 Designern.[120] Am Ende der Projektlaufzeit wird ein/e Gewinner/in gekürt. Der Intermediär Designenlassen behält einen festgelegten Prozentsatz der Prämie ein; hinzukommt, dass Crowdsourcer Gebühren für das Einstellen ihres Projektes bezahlen. Während des laufenden Projektes finden Bewertungen der eingereichten Designs statt, so dass schneller deutlich wird, was sich Crowdsourcer wünschen bis schließlich am Ende, einem Design der Zuschlag gewährt wird. Designer, die häufig Wettbewerbe gewinnen, erhöhen ihre Platzierung. Man kann sich ihre gesamte Arbeitshistorie ansehen.[121] Dadurch steigt die Wahrscheinlichkeit, Folgeprojekte zu gewinnen. Die Kundschaft von designenlassen.de sind häufig kleine und mittelständische sowie neugegründete Unternehmen. Die Klientel bestärkt die Aussage, dass gerade Start-ups bzw. Unternehmen mit einem begrenzten Budget auf Crowdsourcing im Bereich Design zurückgreifen.[122]

Ein sehr bekanntes internationales Beispiel dürfte die Plattform 99designs aus Australien sein. Sie verfügen mittlerweile weltweit über Niederlassungen und vereinen auf ihrer Webseite um die 1,1 Millionen Designer aus der ganzen Welt. Wie für dieses Cluster typisch, sind den Vorstellungen kaum Grenzen gesetzt. Crowdsourcer wählen aus verschiedenen Preis-Paketen aus. Je nach Leistung geht das von 279 EUR bis 1.199 EUR. Innerhalb dieser Pakete werden unterschiedliche Leistungen zugesichert. Crowdsourcer wählen ein Paket, beschreiben detailliert ihr Projekt und laden es hoch. Darum wetteifern dann die Teilnehmenden. Dieser Auswahlprozess wird ebenfalls von einem steten Bewertungs- und Feedback-Prozess der Crowdsourcer begleitet.[123]

Eine ebenfalls beachtliche Größe dieses Segments stellt die chinesische Plattform Zhubajie.com bzw. witmart.com dar.

Erstgenannte ist eine rein chinesische Plattform, die man nur bedienen kann, wenn man der chinesischen Schriftzeichen mächtig ist. Allerdings

120 https://www.designenlassen.de/432329-cupcake-und-muffin-cafe-sucht-moderne s-logo-design, abgerufen am 11.05.2020.
121 https://www.designenlassen.de/top-designer/, abgerufen am 11.05.2020.
122 *Leimeister* et. al., HBS Study Nr. 324, S. 48.
123 https://99designs.de/how-it-works, abgerufen am 11.05.2020.

bedient sie in einer abgespeckten Version auch englischsprachige Kunden unter witmart.com. Der chinesische Raum birgt ebenfalls enormes Potential: Zhubajie.com kann auf eine Crowd von 15 Millionen Usern zugreifen, die im Jahr 2015 knapp 7,5 Milliarden Yuan umgesetzt hat, was einem Betrag von beachtlichen 960 Millionen Euro entspricht.[124]

dd) Testing-Plattformen

Ein in Deutschland recht kleinen Markt haben mit 8 Prozent Anteil die Testing-Plattformen. International stellen sie 15 Prozent des Plattformmarktes.[125] In diesem Bereich befinden sich Intermediäre, die Aktivitäten im Bereich des Testens von Produkten und Dienstleistungen koordinieren. Die Clusteranalyse zeigt, dass der Großteil der in dieser Gruppe eingeordneten Plattformen das Testen von Softwareapplikationen – das sogenannte Crowdtesting -anbietet. Daneben gehören zu diesem Bereich aber auch Plattformen, die sich auf das Testen von Geschäftsideen/-lösungen, Produkten oder Marketingkampagnen durch die Crowd spezialisiert haben.

ee) Innovationsplattformen

Innovationsplattformen sind im internationalen Raum mit 22 Prozent und in Deutschland mit 20 Prozent vertreten.[126]

Die Innovationsplattformen nehmen m.E. einen Sonderstatus innerhalb der Plattformen ein. In diesem Cluster spielt die oben erörterte Schwarmintelligenz eine herausragende Rolle. Auf den Innovationsplattformen finden sich Aufgaben von unterschiedlichster Komplexität. Beim Großteil der über diese Plattformen abgewickelten Projekte, wird neben Crowdcreation auch Crowdvoting betrieben, d. h., die eingereichten Lösungen sind öffentlich einsehbar und können durch die anderen Mitglieder bewertet und ergänzt werden.[127]

---

124 http://www.witmart.com/blog/zhubajie-finds-a-creative-way, abgerufen am 11.05.2020.

125 *Leimeister et. al.*, HBS Study Nr. 324, S. 48 f. und alles Weitere bis zur nächsten Fn.

126 *Leimeister et. al.*, HBS Study Nr. 324, S. 50 f.

127 *Leimeister et. al.*, HBS Study Nr. 324, S. 52.

Mit 80.000 Mitgliedern ist Jovoto die größte Innovationsplattform im deutschsprachigen Raum. Seit dem Markteintritt wurden über 400 Projekte bzw. Crowdstorms (Jovoto) durchgeführt. Ähnlich wie beim Design Cluster wird hier ebenfalls ein Preisgeld ausgeschrieben. Die Crowdsourcer beschreiben ihr Projekt. Sie können das unterschiedlich gestalten: Offen oder aber im „geheimen" Bereich Dabei werden Mitglieder der Crowd eingeladen oder Jovoto schlägt das Projekt nur den besten 10 Prozent der Crowd vor. Oft wird bei diesen „geheimen" Projekten auch nicht sofort bekannt, um welches Unternehmen es sich handelt.[128] Häufiger als bei anderen Clustern erarbeiten hier die Mitglieder der Crowd gemeinsam einen Lösungsansatz. So können die Mitglieder die Ideen anderer kommentieren und bewerten und erhalten dafür Punkte. Im Gegensatz zu Wettbewerben im Cluster „Design" gibt es hier in der Regel keinen Einzelgewinner. Vielmehr variiert die Anzahl der prämierten Teilnehmer von Ausschreibung zu Ausschreibung, sodass der Auftraggeber jeweils zwischen zwei und 25 Crowd Worker entlohnt. Die Prämien liegen für den Erstplatzierten normalerweise zwischen 1.000 und 3.500 Euro. International relevant ist die Innovationsplattform Innocentive. Sie ist seit 2001 auf dem Markt und damit eine der ältesten Plattformen. Innocentive ist fokussiert auf Naturwissenschaften, was ihr bis heute ein gewisses Alleinstellungsmerkmal verliehen hat.

b) Schmidt, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie, FES 2016[129]

Eine im Schrifttum vielbeachtete Kategorisierung digitaler Plattformen stammt von *Florian A. Schmidt*.[130] *Schmidt* geht ganzheitlich vor und stellt zunächst ein weites Spektrum kommerzieller, digitaler Plattformen dar. So teilt er in einer Baumstruktur die Plattformen zunächst nach Gütern, Arbeitsplattformen, Geld, Kommunikation, Unterhaltung und Informationen ein (s. Abb.). Plattformen sind damit nicht nur im Zusammenhang von Lohnarbeit zu sehen. Genau genommen ist dies sogar ein kleinerer Teil der Plattformökonomie. Die Darstellung zeigt, dass Plattformen ein eigenständiges Ökosystem neuer Möglichkeiten der Wertschöpfung

128 https://www.jovoto.com/how-it-works/, abgerufen am 11.05.2020.

129 *Schmidt*, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie, FES 2016; im Folgenden: Schmidt, FES 2016.

130 *Berg et. al*., Digital Labour Platforms and the Future of Work, ILO 2018, S. 4; ebenso Bertelsmann Stiftung 2019, Plattformarbeit in Deutschland, S. 13.

etablieren. In der Analyse selbst geht es dann hauptsächlich um Arbeitsplattformen zur Vermittlung bezahlter Dienstleistungen. In der zweiten Abbildung vergrößert er diesen Aspekt und nimmt eine Einteilung nach Cloud- und Gigwork vor.[131] Danach sei Cloudwork ortsungebunden und Gigwork ortsgebunden. Interessant ist, dass *Schmidt* Freelancing Marktplätze wie Upwork und Freelancer nicht per se als Crowd Work sieht. Er sieht hier die Unterscheidung darin, dass bei Marktplätzen der Auftrag an ein Individuum vergeben wird, wohingegen bei Microtasking und Kreativwettbewerben, der Auftrag an die Crowd vergeben werde.

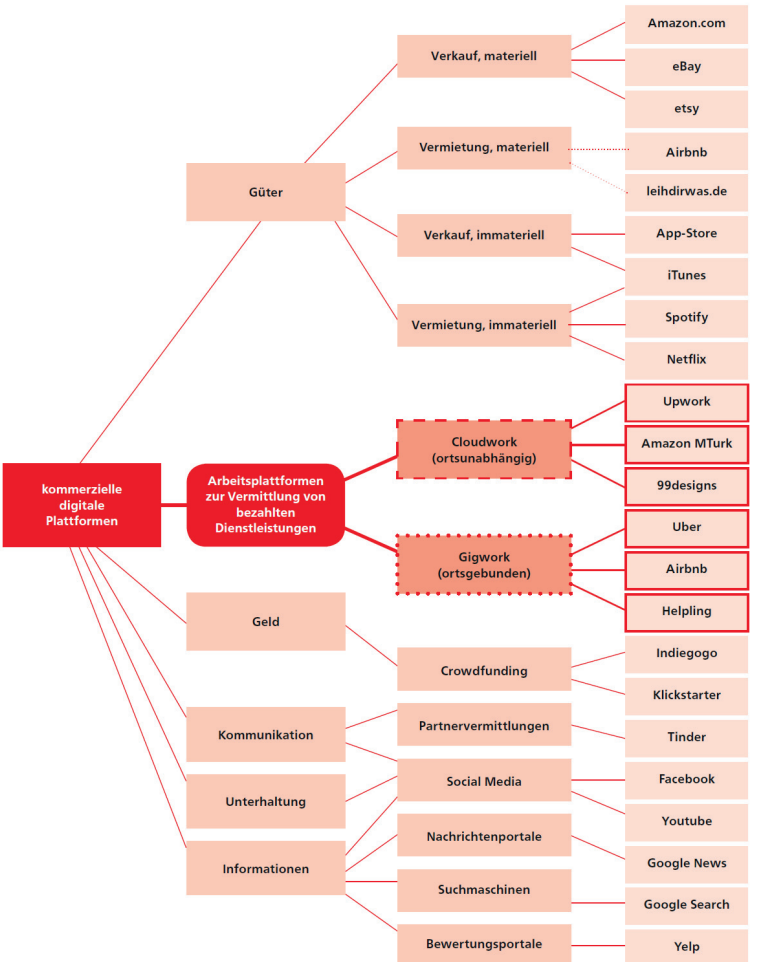
Grundsätzlich ist *Schmidt* darin zuzustimmen. Allerdings ist die Verfasserin der Auffassung, dass unter bestimmten Bedingungen auch Freiberufler-Marktplätze als Crowd Work gesehen werden können. Es kommt darauf an, wie diese Freiberufler Marktplätze ausgestaltet sind. Wenn man die oben aufgeführte Definition von Crowd Work heranzieht, ist zunächst zu prüfen, ob die Crowdsourcing Prinzipien erfüllt (offener Aufruf über das Internet; Selbstselektion der Crowd Worker; IT-gestützte Interaktion) und obendrein noch eine finanzielle Entlohnung für die erbrachte Leistung vereinbart ist. Das ist m.E. bei vielen Arbeitsplattformen mit Marktplatzcharakter der Fall. Bei upwork.com, einem großen Freiberufler Marktplatz für allerlei Arten digitaler Tätigkeit, wird der Auftrag oder das zu erledigende Projekt zunächst definiert und veröffentlicht; im zweiten Schritt können sich geeignete Freiberufler für die Tätigkeit anbieten. Es gibt die Möglichkeit, den Job allgemein auf der Webseite von upwork zu veröffentlichen oder nur bestimmte Freiberufler einzuladen ein Angebot abzugeben. Dieses Beispiel zeigt, dass Auftraggeber/innen auch hier zunächst ihre Anforderungen definieren und veröffentlichen, bzw. „posten“ müssen. Der Auftrag ist offen. Die Tatsache, dass der Auftrag nachher an ein Individuum vergeben wird, widerspricht nicht dem Prinzip des Crowdsourcings. Auch beim Microtasking als unstreitiges Beispiel für Crowd Work wird die Aufgabe von einem Individuum erledigt. Die Crowd ist auch bei *Erledigung* der Microtask weder offen noch unspezifisch. Bei Crowd Work wird die Arbeit am Ende immer von einem menschlichen Individuum erledigt. Die Tatsache, dass bei Freiberufler Marktplätzen eine Auswahl einer evtl. eingeschränkten Crowd ist kein Kriterium, das gegen Crowd Work spricht. Wir werden nachher noch sehen, dass Plattformen die Crowd oft nach ihren Qualifikationen und Vorkenntnissen selektieren, so dass dies nicht gegen Crowd Work spricht. Offen bezieht sich nicht auf die offene, uneingeschränkte Crowd, sondern

131 *Schmidt*, FES 2016, S. 7.

auf den offenen Aufruf. *Schmidt* hat gleichwohl Recht, Marktplatzplattformen gesondert zu betrachten. In der Literatur finden sich dafür auch die Bezeichnungen von direkter Crowd Work.[132]

132 Siehe unter § 3 B.

Abbildung 1
Kategorisierung von Arbeitsplattformen in der Plattformökonomie 1/2

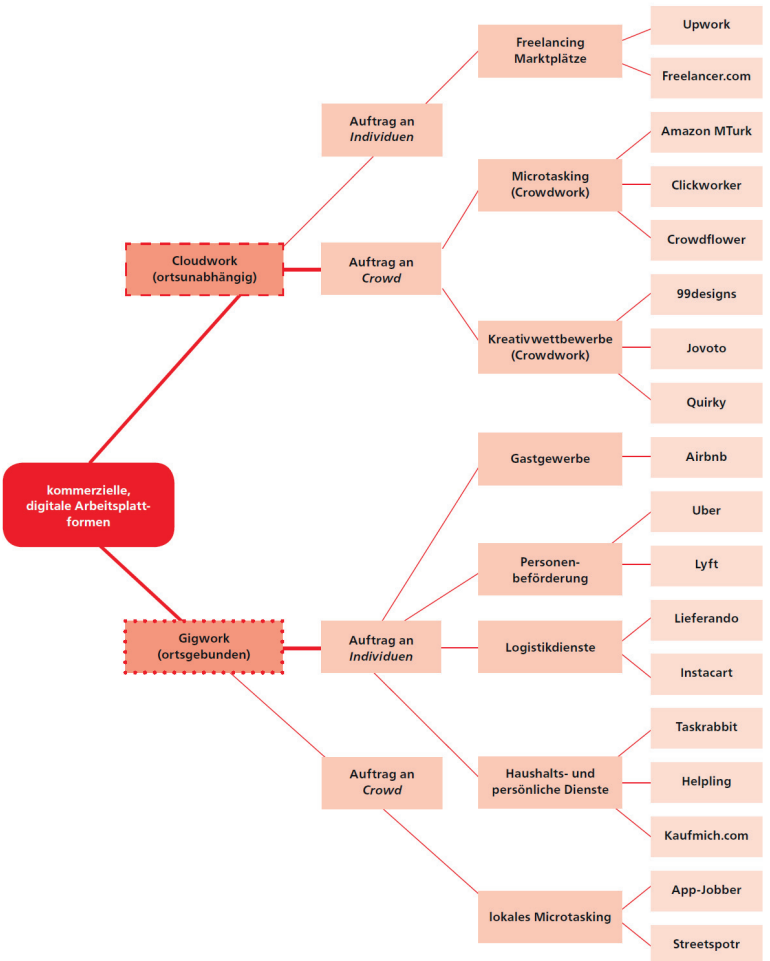


Arbeitsplattformen für Cloud- und Gigwork im Kontext anderer Zweige der Plattformökonomie. Monopoltendenzen, Netzwerkeffekte, einseitige AGBs, fehlende Transparenz, permanentes Tracking und Rating von Nutzerverhalten sowie vor allem mangelnder Datenschutz sind übergeordnete Probleme, die praktisch für alle Plattformen gelten, bei den Arbeitsplattformen aber besonders ins Gewicht fallen. (Airbnb ließe sich, wie oben angedeutet, auch in die ansonsten marginale Kategorie „Vermietung von materiellen Gütern" einsortieren, wird hier aber wegen vieler struktureller Ähnlichkeiten als Teil der „Gig-Economy" bzw. als „Gigwork" behandelt, obwohl der Aspekt der Arbeit bei Airbnb untergeordnet ist.)

Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 3: Schmidt, FES 2016, S. 6.

Abbildung 2
Kategorisierung von Arbeitsplattformen in der Plattformökonomie 2/2



Die beiden entscheidenden Kriterien für die Differenzierung der Arbeitsplattformen sind Ortsgebundenheit und Personengebundenheit. Die Freiberufler-Marktplätze sind Cloudwork, aber nicht automatisch auch Crowdwork. Gigwork ist immer ortsgebunden und fast immer personengebunden. Lokales Microtasking ist hier die Ausnahme von der Regel, aber zugleich ein Bereich von untergeordneter Relevanz (Menge der Tätigkeiten und Umsätze sind gering, kein echter Arbeitsmarkt).

Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 4: Schmidt, FES 2016, S. 7.

c) Maier/Viete, Analyse zum Stand des plattformbasierten Erwerbsarbeit, IZA Research Report No. 81, Forschungsbericht Nr. 498 für das BMAS, November 2017[133]

Die nach Wissen der Verfasserin aktuellste Zusammenfassung der bisherigen Forschung zum Stand plattformbasierter Erwerbsarbeit im deutschen Sprachraum, stellt die Studie von *Maier/Viete* dar. Darin wird auch eine Kategorisierung der verschiedenen Formen plattformbasierter Erwerbsarbeit nach Ortsbindung der Dienstleistungserbringung vorgenommen. Danach werden über Online-Plattformen vermittelte Dienstleistungen entweder physisch, vor Ort (ortsgebunden) oder aber rein internetbasiert direkt über die Plattform (ortsungebunden) erbracht. In Anlehnung an die in der Literatur bestehende Definition werden Formen der ortsgebundenen Plattformarbeit als mobile Arbeitsmärkte (MAM) und Formen der ortsungebundenen Plattformarbeit als Online-Arbeitsmärkte (OAM) beschrieben. Die erstgenannte Form von Plattformarbeit kann als internetbasierte Vermittlung von lokalen Dienstleistungen umschrieben werden. Aufgrund der Möglichkeit, Dienstleistungen ortsungebunden zu erbringen, sind Online-Arbeitsmärkte grundsätzlich durch eine höhere Flexibilität gekennzeichnet gegenüber mobilen Arbeitsmärkten, bei denen der Ort (und meistens auch der Zeitpunkt) der Dienstleistungserbringung durch die Auftragsvergabe festgesetzt sind. Auf Online-Arbeitsmärkten können Anbieter ihre Erwerbsarbeit daher grundsätzlich von jedem Ort der Welt, der mit Internetzugang ausgestattet ist, durchführen. Daraus ergibt sich auch, dass die Konkurrenz auf Online-Arbeitsmärkten unter den Anbietern potentiell global ist – abgesehen von sprachlichen oder kulturellen Barrieren – während auf mobilen Arbeitsmärkten Anbieter von Dienstleistungen nur in einem abgegrenzten Gebiet (und gegebenenfalls zu bestimmten Zeitpunkten) miteinander konkurrieren. Zur Beschreibung der plattformbasierten Erwerbsarbeit wird in der Literatur weiterhin der Komplexitätsgrad der im Rahmen der Arbeitsdienstleistung durchzuführenden Aufgabe unterschieden. In der Praxis besteht ein Spektrum von sehr einfachen, in Sekunden zu erledigenden Aufgaben wie die Klassifikation oder Kennzeichnung von Objekten, Dateneingaben, Feedback zu Webseiten, Vor-Ort-Recherche („Microtasks“) bis hin zu komplexen Tätigkeiten, wie buchhalterischen

133 *Maier/Viete*, Analyse zum Stand des plattformbasierten Erwerbsarbeit, Forschungsbericht Nr. 498 für das BMAS, November 2017, verfügbar unter: http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_81.pdf, abgerufen am 20.09.2019. Die Ausführungen sind übernommen von S. 10 f. des Berichts.

Tätigkeiten, Designaufgaben oder umfänglichen IT-Projekten. Mit steigendem Komplexitätsgrad der Aufgaben erhöhen sich auch die Qualifikationserfordernisse, sodass wenig komplexe Aufgaben grundsätzlich von vielen Anbietern durchgeführt werden könnten, während komplexere Tätigkeiten sowohl spezifischere Kenntnisse als auch ein ausreichendes Maß an Erfahrung erfordern. Damit können vier Typen plattformbasierter Erwerbsarbeit unterschieden werden: (1) Mobile Arbeitsmärkte, auf denen weniger komplexe Tätigkeiten vermittelt werden, (2) Mobile Arbeitsmärkte, auf denen komplexe Tätigkeiten vermittelt werden, (3) Online-Arbeitsmärkte, auf denen weniger komplexe Tätigkeiten vermittelt werden und (4) Online-Arbeitsmärkte, auf denen komplexe Tätigkeiten vermittelt werden. Beispiele zu bestehenden Plattformen und den darauf vermittelten Arten von Tätigkeiten sind in der Abbildung aufgeführt.

		Ortsgebundenheit der Leistungserbringung	
		Ortsgebunden (MAM)	**Rein internetbasiert (OAM)**
Komplexität der Aufgaben	**Einfach:** ▪ Geringe Qualifikationsanforderungen ▪ Kurze Bearbeitungszeit ▪ „Microtasks“	Plattformen: ▪ Streetspotr ▪ Appjobber Tätigkeiten: ▪ Vor-Ort-Recherche ▪ Sammeln von Geodaten ▪ Testkäufe	Plattformen: ▪ Amazon Mechanical Turk ▪ clickworker Tätigkeiten: ▪ Datenrecherche ▪ Verfassen kurzer Texte ▪ Umfragen
	Komplex: ▪ Spezifische /höhere Qualifikationsanforderungen ▪ Längere Bearbeitungszeit	Plattformen: ▪ Uber ▪ Takelessons ▪ Myhammer Tätigkeiten: ▪ Personenbeförderung ▪ Unterrichten ▪ Qualifizierte Handwerkertätigkeiten	Plattformen: ▪ Upwork ▪ 99 designs ▪ peopleperhour Tätigkeiten: ▪ Designprojekte ▪ Webentwicklung ▪ Buchhalterische Tätigkeiten

Abbildung 5: Maier/Ohnemus/Viete, FB 498, S. 11.

2. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Seit Jeff Howe im Jahr 2006 „Crowdsourcing“ als neues Organisationsmodell definiert hat, ist mehr als ein Jahrzehnt vergangen. Man könnte meinen, dies sei eine lange Zeit, um das diffuse Rauschen um Begriffe wie Crowdsourcing, Crowd Work, Gig und Cloud in eine klare Melodie zu überführen – ähnlich wie beim höchst analogen Verstellen eines Radio-

knopfes, um endlich einen Sender zu empfangen. Weit gefehlt, es wird immer noch um Definitionen gerungen – um im Bild zu bleiben – der Radiosender wird noch gesucht.

Die Herangehensweise Crowd Work über die verschiedenen Arten von Plattformen zu erschließen ist daher sinnvoll, da man mehrere Erkenntnisse gewinnen kann. Wir wissen seit dem Clustering von *Leimeister et. al.*, welche Arten von Plattformen verbreitet sind und wie sich Crowd Work dort gestaltet. Während wir bei Microtasks eine geringe Eintrittsbarriere für Crowd Worker haben, muss bei Design und Innovationsplattformen ein Portfolio der Crowd Worker mit Arbeitsproben, Zeugnissen usw. hochgeladen werden. Marktplatzplattformen scheinen je nach nachgefragter Fähigkeit alles andere als prekär, denn digitale Dienstleistungen boomen, wie die Zahlen von upwork und Twago zeigen. Testing-Plattformen haben kaum größere Relevanz in Deutschland und werden eher als „Nebenher-Phänomen" betrachtet. Damit bringen die fünf Plattformen Microtask, Marktplatz, Design, Testing und Innovation, vor allem hervor, dass Crowd Work ein heterogenes Feld ist. *Schmidts* Analyse deckt sich im Wesentlichen mit den Erkenntnissen von *Leimeister*, da sie ähnliche Plattformtypen ausmachen. *Maier/ Viete* verzichten in ihrem Forschungsbericht auf eine Kategorisierung nach Crowd, Gig, Cloudwork etc. Das ist insofern gut, als sie sich nicht in definitorische Abgrenzungsprobleme und vor allem in unklare Begrifflichkeiten begeben. Die drei Kategorisierungen sind kumulativ zu lesen, keine widerspricht der anderen vehement. Damit ist klar, dass Crowd Work oder eben die plattformbasierte Erwerbsarbeit unabhängig von Begriffen als neues Arbeitsorganisationsprinzip zu begreifen ist. Das entspricht auch einem juristischen Grundsatz, dass die Falschbezeichnung nicht schade, wenn alle das Richtige meinen. Ohne hier ein Maß anlegen zu wollen, welche Bezeichnung nun falsch oder richtig sei, so kommen wir doch zu dem Schluss, dass Plattformarbeit die Arbeitswelt erfasst hat. Daran schließen sich Studien zu der Frage nach Verbreitung und Motiven von Crowd Work an – zum einen aus Sicht der Unternehmen, also der Crowdsourcer (II.) und zum anderen aus Sicht der Crowd Worker (III.).

II. Die Crowdsourcer bei Crowd Work

1. Gründe für Crowd Work aus Unternehmenssicht

Im letzten Jahrhundert wurde die vertikale Integration als Quelle der Optimierung von Wertschöpfungs- und Lieferketten betrachtet.[134]

In den letzten Jahrzehnten wurde dieser Prozess zunehmend durch das Outsourcing überlagert, in dem die Auslagerung ganzer Phasen der Wertschöpfungskette als Schlüssel zu mehr Wettbewerbsfähigkeit genutzt wurde. Fortschritte in den Informations- und Kommunikationstechnologien bei gleichzeitig noch zunehmender Globalisierung, führen zu einem immer stärkeren Wettbewerb in vielen Branchen. Viele Unternehmen bedienen den globalen Markt und sehen sich damit einer Konkurrenz ausgesetzt, die vielerorts unterschiedliche Ausgangsbedingungen hat. Unternehmen aus sogenannten Hochlohnländern wie Deutschland, können mit den billigen Löhnen anderer Länder nicht konkurrieren. Der Schlüssel, den globalen Wettbewerb dennoch zu bestreiten, funktioniert meist über verbesserte Prozesse und Innovation. Dabei spielen moderne Informations- und Kommunikationstechnologien eine herausragende Rolle für unternehmensübergreifende Daten-, System- und Prozessintegration sowie für die Koordination der Leistungserstellungs- und Kundeninteraktionsprozesse.[135] Neue Organisationskonzepte ermöglichen eine zumeist asynchrone Zusammenarbeit weltweit verteilter Akteure, die räumliche und zeitliche Grenzen hinter sich lassen.[136] Die Crowd ist ein gigantischer Work-on-demand Pool, der das Wissen unterschiedlichster Kulturkreise in sich vereint und schließlich dem Unternehmen zur Verfügung stellen kann.[137] *Howe* greift das Prinzip Crowdsourcing in Bezug auf Arbeitsbeziehungen so auf, dass dadurch die Wahrscheinlichkeit kluge Menschen zu finden ungleich größer geworden ist, als durch herkömmliche Arbeitsbeziehungen.[138] Wenn man jedoch an Microtasks denkt, so wird es dabei sicher nicht darauf ankommen, dass man den/die Beste findet. Es geht um die Erledigung „digitaler Fließbandarbeit".

Die Tatsache, dass es Crowd Work gibt und dass es den Prognosen zufolge weltweit eher zu- als abnimmt, lässt die Schlussfolgerung zu, dass

134 *Garrigos-Simon/Narangajavana*, Advances in Crowdsourcing, S. 3.
135 *Leimeister*, HBS Study Nr. 324, S. 7.
136 *Leimeister*, HBS Study Nr. 324, S. 7.
137 *Pelzer/Wagner* in: Wagner et al. (Hrsg.), CSR und Social Media, S. 173.
138 *Howe*, Crowdsourcing, S. 11.

die Vorteile für Crowdsourcer überwiegen. Gleichwohl gibt es bisher keine Studie, die diese Kosten-Nutzen-Rechnung einmal analysiert hätte.[139] Interessant ist hier auch die Werbung der Plattformen. Deren zahlende Kundschaft sind ja die crowdsourcenden Unternehmen, so, dass sie ihnen gegenüber auch die eigenen Vorteile bewerben. So wirbt AMT:

> *" [AMT] gives your business access to a scalable, on-demand workforce. [It] lets you get results faster by having multiple workers complete individual Human Intelligence Tasks (HITs) in parallel. The global worker community on Mechanical Turk lets you get work done at a lower cost than was previously possible".*[140]

Darüber hinaus lassen sich verschiedene Risiken und Vorteile für die Crowdsourcer zusammenfassen.

In der vorherrschenden Wirtschaftsform lassen sich viele Vorteile als Kostenvorteile klassifizieren. Diese können unterschiedlicher Natur sein:[141]

- Die Informationsbeschaffungskosten fallen geringer aus, d.h. Crowdsourcer müssen nicht geeignete Auftragnehmer/innen suchen, sondern diese finden die Aufgabe.
- Die Vertragskosten fallen ebenfalls geringer aus, da die Crowdsourcer in den meisten Fällen nur mit der Plattform einen Vertrag abschließen. Damit sind auch Kosten der Kontaktaufnahme, Vertragsanbahnung und Ähnliches deutlich geringer.
- Durch die geringere Entlohnung können Crowdsourcer Vorteile bei den Arbeitskosten haben. Die Vorteile bei den Arbeitskosten erwachsen aus verschiedenen Positionen. Zuallererst die geringere Entlohnung an sich. *Malone et. al*. rechnen bei diesen Kosten auch ein, dass Angestellte für bestimmte Aufgaben aus dem Microtaskbereich länger bräuchten als Crowd Worker, die diese für geringe Centbeträge parallel bearbeiten können.[142]

---

139 *Leimeister/Zogaj/Blohm*, HBS Study 287, S. 54.

140 https://requester.mturk.com/tour, abgerufen am 11.05.2020, Übersetzung: „[AMT] bietet Ihrem Unternehmen Zugang zu einer skalierbaren, immer verfügbaren Arbeiterschaft. Ergebnisse sind schneller verfügbar, indem sie mehrere Arbeiter die HITs parallel bearbeiten lassen. Die weltweite Gemeinschaft der Arbeitet auf AMT ermöglicht es, die Arbeit sehr viel günstiger erledigen zu lassen, als es je vorher der Fall war."

141 *Leimeister/Zogaj/Blohm*, HBS Study Nr. 287, S. 53 ff.

142 *Malone/Laubacher/Johns*, Harvard Business Review 2011, S. 7 abrufbar unter: https://hbr.org/2011/07/the-big-idea-the-age-of-hyperspecialization, abgerufen am 11.05.2020.

Darüber hinaus gibt es noch weitere Vorteile, die nicht unmittelbar Kostenvorteile sind:

- Der Zugriff auf einen enormen Wissens- und Kompetenzpool ist bereits unter dem Aspekt der Weisheit der Vielen und der Open Innovation erläutert worden und stellt ebenfalls einen Vorteil dar.
- Die Zerlegung von Aufgaben in kleinere Teile oder wie im Fall vom Microtasking sogar in Kleinstteile, ermöglicht eine schnelle Aufgabenabwicklung. Crowd Worker können Aufgaben eines größeren Projektes parallel bearbeiten, so dass das Ergebnis nach dem Zusammenfügen der einzelnen Ergebnisse schneller verfügbar ist.
- Die On-Demand-Verfügbarkeit von Arbeitskräften gibt Crowdsourcern ein hohes Maß an Flexibilität.
- Viele Unternehmen verbringen viel Zeit mit „Hilfsarbeiten", die nötig sind, um ihr Kerngeschäft führen zu können. Diese Aufgaben können auch ausgelagert werden, damit sich die Crowdsourcer auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren und weiter spezialisieren können.

Folgende Nachteile können mit Crowd Work verbunden sein.[143]

- Je nachdem um welche Art Crowd Work es sich handelt, kann die Aufgabendefinition sehr aufwendig sein. Bei Aufgaben, die ohnehin stark parzelliert sind wie z.B. das Kategorisieren von Modeprodukten, wird diese Aufteilung wenig problematisch sein. Wenn es jedoch um komplexere Projekte geht, die sich nicht einfach in kleinere Arbeitspakete zerlegen lassen, kann der Aufwand sehr hoch sein.
- Die Kosten des gesamten Crowd Work Prozesses kann ein Unternehmen nicht bis ins letzte Detail absehen (z.B. infolge von Revisionen wegen mangelhafter Bearbeitung).
- Darüber hinaus besteht die Gefahr eines Kontrollverlustes, wenn man mit externen Arbeitskräften arbeitet.[144]
- Eine weitere Gefahr ist, dass unternehmensinternes Know-How abfließt.[145] Ebenso kann es ein Unternehmen verpassen, Know-How aufzubauen und damit Markchancen verbauen. Es kann zur Ablehnung durch die interne Belegschaft kommen. Sei es, dass sie sich nicht wertgeschätzt fühlen oder eine Entwicklung absichtlich schlechtmachen,

143 *Leimeister/Zogaj*, HBS Nr. 287, S. 57 f. und alle weiteren Ausführungen bis zur nächsten Fn.

144 *Leimeister/Zogaj*, HBS Nr. 287, S. 58.

145 *Penin/Burger-Helmchen*, International Journal of Innovation and Sustainable Development, 2011, S. 246–263.

weil sie eben nicht aus den eigenen Reihen kommt. Das wird auch als „*not-invented-here-Syndrom*“ bezeichnet.[146]

2. Wer sind die Crowdsourcer?

Interessant ist, welche Unternehmen sich der neuen Arbeitsform Crowd Work bedienen. Zum Teil geben die Crowd Work Plattformen selbst an, wer ihre Kunden sind. Daneben erschienen drei Studien des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Auftrag des BMAS im September 2014, im Oktober 2016 und November 2018 Studien, die aufzeigen sollten, welche Unternehmen Crowd Work nutzen.[147] Im Folgenden werden diese überblickshalber zusammengestellt.

a) Angaben der Plattformen

Die **Microtask-Plattform** clickworker gibt an mit der bekannten Unternehmen wie Telekom, paypal und Honda zusammengearbeitet zu haben. In allen Bereichen waren die Tätigkeiten im Bereich Content und Suchmaschinenoptimierung angesiedelt.[148] Nach den Angaben der Plattform Growdguru waren bereits Online Größen wie Zalando, Immobilienscout24 und TrustedShops ihre Kunden.[149] Die international bekannteste Plattform aus dem Microwork Bereich AMT nennt keine Kunden.

Die **Marktplatz-Plattform** Upwork zählt zu ihren Kunden Branchenriesen wie Dropbox und Airbnb. Twago, die Tätigkeiten wie Programmieren, Grafik Design und professionelle Schreibarbeit anbieten, nennen Buffallo, Siemens, Metryc, spreadshirt ihre Kunden.

Die hier vorgestellte deutschsprachige **Design-Plattform** designenlassen hatte nach eigenen Angaben seit 2008 über 32.000 Kund/innen. Darunter finden sich eher keine großen Namen. Auf fast 700 Seiten Kundenbewertungen kann man sehen, wer die Kund/innen sind: Kleine und mittelständische Unternehmen, die vor allem Unterstützung bei ihrer Webpräsenz,

146 *Chesbrough*, Open Innovation, S. 24.
147 *Ohnemus/Erdsiek/Viete*, ZEW BMAS Forschungsbericht Nr. 473, Oktober 2016.
148 https://www.clickworker.de/category/referenzen/, abgerufen am 09.06.2020.
149 https://www.crowdguru.de/referenzen/, abgerufen am 11.05.2020.

neue Logos oder Ähnliches benötigen.[150] Ähnlich wie bei der Plattform designenlassen kommen bei 99designs alle Kundenstimmen in Form von den von ihnen abgegebenen Bewertungen zu Wort.[151]

Viele große Namen findet man bei den **Innovationsplattformen**. Jovoto begleitete Projekte von großen Unternehmen wie Milka (Mondelez), Miele, Coca Cola, Sennheiser, Kellogs, Henkel, Deutsche Bank und viele mehr.[152] Gerade größere Unternehmen, die durch Innovation wettbewerbsstark bleiben wollen, werden die oben beschriebene Weisheit der Vielen in einem offenen Innovationsprozess auf einer Plattform besser vorantreiben können als sie es innerhalb ihrer Unternehmensgrenzen bewältigen könnten (s.o.).

Die international relevante Plattform für Innovationen InnoCentive kann mit Größen der Pharmaindustrie dienen: AstraZeneca, Sanofi und Boehringer Ingelheim. Daneben gibt es auch Nachfrage von Unternehmen wie MasterCard, Stiftungen wie der Epilepsy Foundation oder staatlichen Einrichtungen wie der NASA oder DARPA.[153] Interessant ist auch der Aufbau der Webseite. Manche Unternehmen unterhalten einen eigenen „Pavillon", d.h. sie haben einen angestammten Platz für ihre Forschungsfragen. Interessierte können sich damit gezielt nach einem Unternehmen, Einrichtung etc. schauen, für die sie Probleme lösen möchten. Das zeigt, dass sich das Crowdsourcing in beide Richtungen etabliert hat: für die Crowdsourcer und für Crowd Worker.

Die **Testing-Plattform** test.IO, die ehemals unter testCloud firmierte, nennt Otto, l'tur, Soundcloud, easycredit und viele mehr als Kund/innen. Es geht dabei insbesondere um das Testen von Apps, die für mobile Endgeräte genutzt werden.[154] Testbirds kann mit einem breiten Portfolio von Referenzen dienen: Deutsche Post, Braun, dm, Audi, DHL, Western Union, Würth, Deutsche Bahn, Henkel und viele mehr.[155]

Die Angaben aus Plattformsicht über die Crowdsourcer erlauben je nach Plattform unterschiedliche Schlussfolgerungen: Die Plattformen Microtask, Marktplatz, Innovation und Testing zählen viele für Verbrau-

150 https://www.designenlassen.de/nutzermeinungen?offset=10, abgerufen am 11.05.2020.
151 https://99designs.de/testimonials, abgerufen am 11.05.2020.
152 www.jovoto.de, abgerufen am 11.05.2020.
153 https://www.innocentive.com/ar/challenge/browse?pavilionName=Global+Health&pavilionId=1916&source=pavilion, abgerufen am 11.05.2020.
154 https://test.io/de/, abgerufen am 11.05.2020.
155 https://www.testbirds.de/unternehmen/ueber-uns/referenzen/, abgerufen am 11.05.2020.

cher/innen bekannte Namen zu ihrer Kundschaft. Es zeigt also, dass Crowd Work von vielen Unternehmen des täglichen Bedarfs genutzt wird. Es lässt sich mit dieser oberflächlichen Betrachtung freilich nicht feststellen, welche Tätigkeiten dies genau sind und ob diese Tätigkeiten ohne Crowd Work im Unternehmen verblieben wären oder ob es sie sonst gar nicht gäbe.

Es sollte vielmehr zeigen, dass viele Plattformen es auch als Qualitätskriterium sehen, dass sie von großen Unternehmen genutzt werden. Ebenfalls zeigt es, dass Crowd Work etwas ist, worüber vielleicht noch nicht jeder/e im alltäglichen Leben spricht, was aber im alltäglichen Konsumverhalten durchaus seine indirekten Effekte erzielt.

b) Unternehmensbefragungen Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Auftrag des BMAS 2014, 2016, 2018

Im Rahmen des Dialogprozesses Arbeit 4.0 beauftragte das BMAS das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) mit der Frage, welche Unternehmen bereits Crowd Work nutzen. Eine erste Befragung führte das ZEW im Herbst 2014 im Wirtschaftszweig Informationswirtschaft durch (IKT-Branche, Mediendienstleister, wissensintensive Dienstleister). Diese Befragung wurde im Herbst 2016 und 2018 wiederholt. An der Konjunkturumfrage Informationswirtschaft des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung beteiligen sich vierteljährlich rund 1.000 Unternehmen mit mindestens 5 Beschäftigten aus den Branchen (1) IKT Hardware,(2) IKT-Dienstleister, (3) Medien, (4) Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, (5) Public-Relations- und Unternehmensberatung, (6) Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung, (7) Forschung und Entwicklung, (8) Werbung und Marktforschung, (9) sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten. Alle neun Branchen zusammen bilden den Wirtschaftszweig Informationswirtschaft. Es handelt sich um eine repräsentative Unternehmensbefragung; das heißt aus einer kleinen Stichprobenanzahl können mittels statistischer Hochrechnung Rückschlüsse auf andere Unternehmen der Art und Größe geschlossen werden. Um die Repräsentativität der Analysen zu gewährleisten, rechnet das ZEW die Antworten der Umfrageteilnehmer auf die Anzahl aller Unternehmen der betrachteten Branchen hoch.

aa) ZEW Herbst 2014[156]

Bei der ersten Befragung durch das ZEW gaben 45 Prozent der befragten Unternehmen an, dass ihnen Crowd Work und das Konzept bisher völlig unbekannt sei.

Im Teilbereich der Mediendienstleister lag der Bekanntheitsgrad deutlich höher, da 60 Prozent der befragten Unternehmen etwas mit dem Begriff Crowd Work anfangen konnten. Wenn es um die Nutzung geht, so lag diese im gesamten Wirtschaftszweig Informationswirtschaft bei 4,2 Prozent. Darunter nutzten am häufigsten Mediendienstleister mit 9,2 Prozent Crowd Work Modelle, dahinter kamen mit 5,3 Prozent Unternehmen der IKT Branche und mit 3,2 Prozent wissensintensive Dienstleister. Die zurückhaltende Nutzung wurde dabei zum einen auf die Unbekanntheit des Arbeitskonzeptes geführt, sowie darauf, dass sich das Arbeitsmodell insgesamt nicht für die Arbeitsinhalte eigne.

bb) ZEW Herbst 2016[157]

Die erneute Durchführung der Umfrage im Herbst 2016 beförderte neue Erkenntnisse über die Nutzung von Crowd Work in Unternehmen. Insgesamt stieg die Bekanntheit von Crowd Work in der Informationswirtschaft auf 77,5 Prozent. Im verarbeitenden Gewerbe liegt die Bekanntheit des Konzeptes bei 70,8 Prozent, wobei sie bei Chemie und Pharma am höchsten und im Fahrzeugbau am niedrigsten ist. Die Nutzung sei der Studie zufolge insgesamt auf einem niedrigen Niveau, wobei sie in der Informationswirtschaft insgesamt höher ist als im verarbeitenden Gewerbe. Bei Mediendienstleistern liegt die Crowd Work Nutzung bei 6,2 Prozent, im IKT Bereich bei 5,2 Prozent und bei wissensintensiven Dienstleistungen bei 2,3 Prozent. Im verarbeitenden Gewerbe lag sie bei die der vier ausgewählten Teilbereiche unter einem Prozent, lediglich im Bereich Chemie und Pharma lag sie bei 1,6 Prozent. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass die Nutzung nicht im gleichen Maße zunimmt wie die Bekanntheit des Crowd Work Konzeptes. Ein weiteres Ergebnis der Studie war, dass insbesondere kleinere Unternehmen mit bis zu 19 Mitarbeiter/innen am

156 Nachfolgender Abschnitt aus: *Ohnemus*, ZEW Branchenreport Informationswirtschaft, 2015, S. 3.

157 Nachfolgender Abschnitt aus: *Ohnemus/Erdsiek/Viete*, ZEW Unternehmensbefragung 2016, Forschungsbericht Nr. 473 für das BMAS, November 2016, S. 4 ff.

ehesten Crowd Working nutzten, während Unternehmen von 20 bis 99 Mitarbeiter/innen geringere Nutzungsraten aufwiesen.

Insgesamt geben Unternehmen der Informationswirtschaft und des verarbeitenden Gewerbes an in Zukunft mehr Crowdworking in ihre Arbeitsprozesse implementieren zu wollen.

cc) ZEW Herbst 2018[158]

Crowdworking ist im Jahr 2018 ein über alle betrachteten Teilbranchen weit bekanntes Konzept. So ist unter den Unternehmen der Informationswirtschaft Crowdworking etwa 84 Prozent ein Begriff. Im Vergleich zur weiten Bekanntheit verharrt die tatsächliche oder geplante Nutzung von Crowdworking auch im Jahr 2018 auf einem recht niedrigen Niveau. So nutzen innerhalb der Informationswirtschaft im Jahr 2018 knapp über zwei Prozent der Unternehmen Crowdworking-Plattformen zur Rekrutierung externer Arbeitskräfte.

Am verbreitetsten ist die Nutzung von Crowdworking auch im Jahr 2018 unter den Mediendienstleistern. Hier nutzen aktuell 6,4 Prozent der Unternehmen Crowdworking und weitere 2,7 Prozent planen den Einsatz bis Ende des kommenden Jahres. Dies spiegelt die Tatsache wider, dass sich Arbeitsschritte bei der Erbringung von Mediendienstleistungen besonders gut für eine Auslagerung in die Crowd eignen. Dementsprechend finden sich viele Plattformanbieter für die Vermittlung von Design- oder IT-Tätigkeiten. Im verarbeitenden Gewerbe ist eine ähnlich geringe Nutzungsrate wie in der Informationswirtschaft zu beobachten. Insgesamt zwei Prozent der Unternehmen nutzen hier Crowdworking und knapp über ein Prozent planen eine Nutzung bis Ende 2019. Am weitesten verbreitet ist Crowdworking bei den Maschinenbauern, unter denen im Jahr 2018 4,5 Prozent Crowdworking einsetzen. Allerdings ist die Nutzungshäufigkeit in den Unternehmen, die von Crowdworking-Plattformen Gebrauch machen, relativ gering.

158 *Ohnemus/Erdsiek/Viete*, ZEW Unternehmensbefragung 2018, Forschungsbericht Nr. 525 für das BMAS, Februar 2019, S. 5 ff.

dd) Schlussfolgerungen aus den ZEW Studien

Die Studien bemühen sich um Repräsentation, die durch unterschiedliche statistische Methoden hergestellt werden kann. Dennoch bilden die Studien die soziale Wirklichkeit m.E. nur unzureichend ab. Insgesamt scheint Crowd Work durch die Bereiche hinweg auf einem prozentual niedrigen Niveau genutzt zu werden.

Dadurch wird der Eindruck erweckt, die absoluten Zahlen seien ebenfalls auf niedrigem Niveau. So können also 1,6 Prozent Nutzung von Crowd Work in der Chemie und Pharma Industrie in absoluten Zahlen eine arbeitsmarktpolitische Signifikanz beinhalten. Absolute Zahlen sind jedoch nicht bekannt. Daher ist es schwierig, die Zahlen zu interpretieren. Die Studien bilden daher einen ersten Aufschlag, um überhaupt einmal zu eruieren, wer Crowd Work bereits nutzt. Fragen wie, wer nun konkret die Crowdsourcer sind und welche Tätigkeiten ausgelagert werden, bleiben offen. Wie oben kurz skizziert wurde, zeichnen die Plattformen hier ein klareres Bild: Sie gehen teils recht offen damit um, wer die Crowdsourcer, also ihre Kund/innen sind und welche Tätigkeiten mittels Crowd Work bewältigt werden können. Könnte es beispielsweise sein, dass bestimmte Unternehmen als sogenannte „*early adopters*" schnell auf das Crowd Work Konzept aufgesprungen sind und hier organisatorische Erfahrung sammeln, die dann andere Unternehmen und Branchen für ihre Crowd Work Prozesse nutzen können? Das sind freilich große Forschungsbedarfe, die sich in einer solch fließenden Materie nicht ad hoc abbilden lassen.

III. Die Crowd Worker[159]

Um es gleich vorwegzunehmen: Es bereitet große Schwierigkeiten, die Zahl jener zu bestimmen, die auf Arbeitsplattformen arbeiten. Es sind in Deutschland und international zwar Studien erschienen, die insbesondere die sozio-ökonomische Situation der Menschen abbilden. Jedoch kann man kaum zuverlässig bestimmen, wie groß die Arbeiterschaft in der Plattformökonomie ist. In der Literatur wird dieses Problem aufgegriffen und Arbeitsmarktexpert/innen kritisieren, dass dies bisher kaum erfasst ist.[160] Wir können immer noch nicht mit Sicherheit sagen, wie viele Menschen

159 Abschnitt aus: *Schneider-Dörr*, HBS Working Paper Nr. 116, 2019, S. 18 ff.

160 *Hill*, Die Start-up-Illusion, S. 173; *Pongratz/Bormann*, AiS 2017, S. 158–181 (S. 159, 163).

deutschland-, europa- und weltweit in der Plattformökonomie arbeiten. Das entbindet nicht von der Pflicht, sich möglichen Zahlen zu nähern. In einem **ersten Schritt** ist die Verbreitung von Crowd Work in Deutschland und Europa darzustellen. Einige Studien versuchen mittels repräsentativer Befragungen hochzurechnen, wie groß die Zahl der Erwerbstätigen in der Plattformökonomie ist. In einem **zweiten Schritt** sind die relevanten internationalen Studien mit ihren wichtigsten Essenzen zu berücksichtigen. Schließlich sind für Deutschland einige Studien erschienen, die sich den sozio-ökonomischen Gegebenheiten der Crowd Worker in Deutschland widmeten.

1. Verbreitungszahlen von Crowd Work in Deutschland und Europa

a) Huws/Spencer/Joyce, Crowd Work in Europe, FEPS Studies, Dezember 2016[161]

In der Studie von *Huws/Spencer/Joyce* wurden in mehreren europäischen Ländern (Großbritannien, Schweden, Niederlande, Österreich und Deutschland) jeweils etwa 2000 Personen im Alter zwischen 16 und 65 Online zu ihrer Teilnahme an plattformbasierter Erwerbsarbeit befragt. Die Studie bezieht sich auf länderspezifische Stichproben, die im Rahmen eines omnibus-Erhebungsdesigns zustande kamen.[162] Als Ergebnis zeigt sich, dass der Anteil der Befragten, die jemals auf einer Online-Plattformen gearbeitet haben, zwischen 9 Prozent in den Niederlanden und Großbritannien und 19 Prozent in Österreich (in Deutschland 12 Prozent) liegt. Dass sie zumindest einmal in der Woche plattformvermittelte Arbeitsleistungen durchführen, geben zwischen 5 Prozent in Schweden, den Niederlanden und Großbritannien und 9 Prozent in Österreich (in Deutschland 6 Prozent) an.

161 *Huws/Spencer/Joyce*, Crowd Work in Europe, FEPS Studies Dezember 2016, http://researchprofiles.herts.ac.uk/portal/en/publications/crowd-work-in-europe(30dbdc7c-9919-4150-a485-4fcb06cd6606)/export.html, abgerufen am 11.05.2020.

162 Bei einer omnibus-Erhebung wird die Befragung basierend auf einer bereits bestehenden Stichprobe durchgeführt, die für Befragungen mit verschiedenen Inhalten genutzt wird.

b) *Manyika et. al.*, McKinsey Global Institute Report 2016[163]

Eine weitere für Europa interessante Studie ist die des McKinsey Global Institutes. Ein Teil der Studie bezog sich konkret auf Solo-Selbstständige, die Dienstleistungen über online Plattformen erbringen.

Nach der Untersuchung des MGI arbeiteten ca. 6 Prozent aller Solo-Selbstständigen in den untersuchten Ländern auf Plattformen im Internet, die Dienstleistungen anbieten.[164]

In absoluten Zahlen sprechen wir über ca. 9 Millionen Menschen, die in den untersuchten Ländern durch Crowd Work oder on-Demand Work ihr Haupt- oder Nebeneinkommen bestreiten. Zu diesen Zahlen gelangten die Forscher/innen des MGI durch eine repräsentative Umfrage mit 8.000 Teilnehmer/innen aus den USA, Deutschland, Spanien, Frankreich, Schweden und Großbritannien, die sie hochrechneten.[165]

c) *Bonin/Rinne,* Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen, November 2017[166]

In einer Studie von *Bonin/Rinne* für Deutschland wurden auf Basis eines repräsentativen omnibus-Erhebungsdesigns 10.017 Personen telefonisch befragt, ob sie aktuell online oder im realen Leben Arbeitsaufträge ausführen, die sie sich über das Internet oder eine App besorgt haben. Die Studie wurde im Auftrag des BMAS vom Institute of Labor Economics IZA durchgeführt. In einem ersten Schritt kamen sie zu dem Ergebnis, dass ca. 2,9 Prozent der deutschen Erwerbsbevölkerung als Crowd Worker aktiv sind.[167] Allerdings sehen sie diese Ergebnisse als nach oben verzerrt an, da viele Produkte und Dienstleistungen, die sie über eine eigene Homepage oder über Plattformen wie eBay angaben, ebenfalls dazu zählten. Diese zum Teil sehr fehlerhaften Selbsteinstufungen machten aus Sicht der Wis-

163 Manyika et. al., MGI Report „Independent work: Choice, necessity, and the gig economy“, October 2016, S. 27 ff. abrufbar unter: https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy; im Folgenden zitiert als: MGI 2016.

164 MGI 2016, S. 36 f.

165 MGI 2016, S. 31.

166 *Bonin/Rinne*, Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen, November 2017, im Folgenden *Bonin/Rinne*; abrufbar unter: http://doku.iab.de/externe/2017/k171204v03.pdf, abgerufen am 15.07.2020.

167 *Bonin/Rinne*, S. 9 und alles Folgende bis zur nächsten Fn.

senschaftler eine Korrektur nötig. Nach dieser Korrektur gingen nur 0,6 Prozent der Erwachsenen deutschsprachigen Bevölkerung einer Tätigkeit auf einer Gigwork-Plattform nach und 0,27 Prozent von ihnen waren im Bereich Crowd Work tätig. Nach weiterer Bereinigung etwaiger Messfehler kamen sie auf eine Prozentzahl von 0,85 Prozent der Erwachsenen deutschsprachigen Bevölkerung, die offline und online auf Plattformen arbeiten.[168] In absoluten Zahlen sprechen wir etwa über knapp eine Million Menschen – wohlgemerkt auf online und offline Plattformen. Die Befragung ergibt zudem, dass die ausgeführten Dienstleistungen überwiegend unregelmäßig ausgeführt werden und nur einen Nebenverdienst einbringen.

Der Studie zufolge bewege sich die Verbreitung von Crowd Work und Gig Work in Deutschland derzeit nahe an der Messbarkeitsschwelle. Um belastbare Befragungsergebnisse über Verbreitung und mögliche Problemlagen der neuen Beschäftigungsformen zu gewinnen, braucht es noch große Fallzahlen. Zudem muss Vorsorge getroffen werden, fehlerhafte Selbstauskünfte der Befragten zu vermeiden.[169]

d) *Serfling*, Crowd Work Monitor Nr. 1, September 2018[170]

Diese Studie wurde vom BMAS beauftragt, um die Datenlage um die Verbreitungszahlen von Crowd Work in Deutschland zu verbessern. Die Studie ist so angelegt, dass insgesamt vier Studien erhoben werden. Die erste ist dabei im September 2018 veröffentlicht worden. Die Ergebnisse sind mittels einer kontinuierlichen Online-Erhebung von dem Online-Umfrage-Unternehmen Civey durchgeführt worden. Die Datenauswertung fand an der Hochschule Rhein-Waal statt. Die Online-Erhebung erfolgte mithilfe eines sog. HTML-Widgets auf über 25.000 Webseiten, Blogs und Nachrichtenportalen (z. B. Spiegel Online, Welt.de, Cicero etc.) und erreichte so eine große Zahl von Internetnutzer/innen. Da es der erste Teil einer vierteiligen Studie ist, wird die Grundgesamtheit der Befragten mit jeder weiteren Studie wachsen. In der 1. Studie wurden rund 375.000 Internet-

168 *Bonin/Rinne*, S. 11.
169 *Bonin/Rinne*, S. 4.
170 *Serfling*, Crowdworking Monitor Nr. 1, September 2018; im Folgenden: Crowdworking Monitor Nr. 1, 2018; verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2018/crowdworking-monitor.pdf?__blob=publicationFile&v=1, abgerufen am 18.09.2019.

nutzer befragt. Dies stellt die bis dato größte Stichprobe einer Untersuchung zu Crowd Work in Deutschland dar.[171] Zur Eliminierung von Verzerrungen durch Mehrfachabstimmungen und Internetnutzung werden die Stimmen registrierter Civey-Nutzer anhand soziodemografischer Merkmale unter Zuhilfenahme des Mikrozensus auf die Wahlbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland hochgerechnet. In der Studie wurden Crowd Worker definiert als *„natürliche Personen, die zumindest einen Teil ihres Einkommens durch die Erledigung bezahlter temporärer Arbeitsaufträge erzielen, die über Internet-Plattformen oder Smartphone-Apps vermittelt werden"*.[172] Eine Organisation von Arbeitsaufträgen, die firmenintern stattfindet, ist damit ausgeschlossen. Arbeitsaufträge können sowohl online als auch in der realen Welt durchgeführt werden.

Um die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als Crowdworker zu identifizieren, wurde die Frage gestellt:

> *"Arbeiten Sie für bezahlte Arbeitsaufträge, die Sie über Online-Plattformen oder -Marktplätze vermittelt bekommen?"*.

Die Studie brachte signifikant höhere Zahlen zutage als die vorangegangenen Studien:[173] Danach liege der Anteil aktiver Crowdworker gemessen im Verhältnis zur wahlberechtigten deutschen Bevölkerung bei bis zu 4,8 Prozent. Die wahlberechtigte deutsche Bevölkerung hatte bei der Bundestagswahl 2017 eine Größe von 61,69 Mio. Menschen.[174] Ein Anteil von 4,8 Prozent entspräche somit etwa 3 Mio. Crowd Workern. Von diesen erzielen rund 70 Prozent ein Erwerbseinkommen. In absoluten Zahlen sprechen wir hier von 2,1 Mio. Crowd Workern. Bis zu weiteren 3 Prozent können sich Crowd Work zukünftig vorstellen – ein ebenso hoher Anteil hat dies in der Vergangenheit getan. Somit können bis zu 10,7Prozent der Bevölkerung als crowdworking-affin bezeichnet werden.[175] Auch in dieser Studie gehen die Wissenschaftler/innen von einer Verzerrung nach oben aus. Zum einen führen sie das auf das Erhebungsdesign zurück, denn die Fragen sind eingebettet in Internetaktivitäten, so dass die Befragten freiwil-

171 Crowdworking Monitor Nr. 1, 2018, S. 1 f.
172 Crowdworking Monitor Nr. 1, 2018, S. 2.
173 BMAS Webseite, Ausmaß von Plattformarbeit in Deutschland höher als erwartet, 10.10.2019, abrufbar unter: https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/ausmass-von-plattformarbeit-in-deutschland-hoeher-als-erwartet.html, abgerufen am 11.05.2020.
174 Abgerufen am 11.05.2020 unter: https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und fakten/bundestagswahlen/280397/wahlberechtigte.
175 Crowdworking Monitor 2018, S. 2.

lig teilnahmen und sich bei der Internetnutzung unbeobachtet fühlen, was einen positiven Zusammenhang mit den positiven Antworten haben kann.[176] Auch ist nicht klar, ob die Befragten nicht ähnliche Fehler bei der Selbsteinschätzung hatten wie in der Studie von *Bonin/Rinne*.

2. Internationale Studien zu Crowd Workern – Verbreitung und sozioökonomische Gegebenheiten

Es ist in den letzten Jahren eine Vielzahl internationaler Studien erschienen, die sich mit Plattformarbeit befassen.[177] Im Folgenden werden daraus drei abgebildet, die aus Sicht der Verfasserin den besten Blick auf die weltweite Situation von Plattformarbeit bieten. Die wohl am häufigsten zitierte Studie ist die der Weltbank aus den Jahr 2015. Obwohl sie damit eher zu den älteren Studien zählt, bringt sie wichtige grundlegende Erkenntnisse. Zwei weitere Studien kommen von der ILO, eine aus dem Jahr 2016 und eine neuere aus dem Jahr 2018. Diese sind insofern von größerem Interesse als sie sich mit Microtask Plattformen befassen.

a) *Kuek et. al.*, Bericht der Weltbank zum Online Outsourcing 2015

Im Juni 2015 veröffentlichte die Weltbank einen Bericht mit dem Titel „*The Global Opportunity in Online Outsourcing*“, der sich auch mit Crowd Work befasste.[178] In dem Bericht wird Online Outsourcing eingeteilt in Microwork, also klassischer Crowd Work und online freelancing, was nicht zwangsläufig wie Crowd Work ausgestaltet sein muss.

In dieser Untersuchung wird die These gestützt, dass online freelancing Plattformen wie upwork insbesondere von kleineren Unternehmen genutzt werden, während Microwork insbesondere von mittleren und größe-

176 Crowdworking Monitor 2018, S. 17.

177 Überblick bei: *Maier/Viete*, Plattformbasierte Erwerbsarbeit: Stand der empirischen Forschung, FB 498 BMAS, November 2017; abrufbar unter: https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb498-plattformbasierte-erwerbsarbeit-stand-der-empirischen-forschung.html, abgerufen am 11.05.2020.

178 *Kuek et. al.*, World Bank, The Global Opportunity in Online Outsourcing, 2015; zitiert als WB 2015; abrufbarbar unter: http://documents.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/The-global-opportunity-in-online-outsourcing, abgerufen am 19.09.2019.

ren Unternehmen genutzt wird.[179] Gerade die stete Sammlung von großen Datenmengen macht Microwork für mittlere und große Unternehmen attraktiv, denn deren Auswertung, Pflege, Löschung von Daten etc. ist leicht als Microwork zu organisieren. Die Hauptnachfrage nach online Outsourcing komme dem Bericht zufolge aus Australien, Canada, Großbritannien und den USA.[180] Der Weltbank Bericht legt in seiner Untersuchung auch ein besonderes Augenmerk auf die Chancen von Online Outsourcing für Entwicklungsländer.

Der Umsatz des Marktes für Online Outsourcing betrug Expert/innen zufolge für das Jahr 2016, 4,4 Milliarden US-Dollar. Davon seien 400 000 Millionen US-Dollar auf den Microwork Markt entfallen. Die mittelfristigen Erwartungen für 2020 erwarten einen Gesamtumsatz von 15 – 25 Milliarden US-Dollar auf dem Markt für Online Outsourcing.[181]

Dem Bericht der Weltbank zufolge kommen zwei Drittel der Arbeiter/innen aus den USA (die meisten), Indien und den Philippinen. In Europa stellten Serbien und Rumänien die meisten online Worker im Proporz zu ihrer Bevölkerung. In Afrika gäbe es insgesamt die wenigsten online Worker, allerdings kämen die meisten aus Südafrika und Kenia.[182] Die sozioökonomischen Bedingungen stellen sich so dar: Die meisten online Worker sind männlich und jünger als 35. 75 Prozent der Crowd Worker, die online freelancing nachgehen, haben einen universitären Abschluss, bei Microwork sind es 33 Prozent der untersuchten Fälle. Microwork stellte für die meisten einen Nebenerwerb dar, während online freelancing für 50 Prozent der Befragten die Haupteinnahmequelle war.[183] Die Vergütungen variierten insbesondere abhängig von ihrem Herkunftsland. Auf den Philippinen betrug das Durchschnittseinkommen für Daten- und Contentpflege auf upwork 3–5 US-Dollar/pro Stunde; ein erfahrener nigerianischer Freelancer, der Software Entwicklung und Webdesign anbot, nannte Einkünfte von 20 US-Dollar/pro Stunde. Des Weiteren konnte in der Studie ausgemacht werden, dass in Ländern wie Kenia, Nigeria und Indien die Einnahmen eines Vollzeit Crowd Workers durchaus höher sein konnten als in vergleichbarer Tätigkeit ohne Plattformen; sie konnten Rücklagen für die Rente bilden, ausreichend Nahrung, zusätzliche Weiter-

179 WB 2015, S. 2.
180 WB 2015, S. 2.
181 WB 2015, S. 3.
182 WB 2015, S. 3.
183 WB 2015, S. 3.

bildung und die Unterstützung weiterer Familienmitglieder bezahlen.[184] Gleichwohl dieses positiv zu werten ist, benennt der Report auch Risiken: Unsicherheiten und weniger Schutz als Arbeitnehmer/innen infolge fehlender Organisationsmöglichkeiten, kollektiver Vertretung, sozialen Rechten oder dem Anspruch auf Mindestlohn. Interessanterweise haben die befragten Crowd Worker diese Risiken nicht selbst geäußert. Das mag zum einen daran liegen, dass sich viele dieser Risiken nicht bewusst sind, es in ihrem Land ohnehin keine nennenswerten und durchsetzbaren Rechte gibt und sie schlicht eine Regulierung fürchten, weil ihnen dann Verdienstmöglichkeiten genommen werden würden.[185]

Die Jugendarbeitslosigkeit ist in vielen der untersuchten Länder so hoch, dass online Outsourcing einen relevanten Zweig darstellt, um Einkommen zu generieren.[186]

b) *Berg*, „Income Insecurity in the on-demand economy", International Labour Organisation (ILO) 2016

In der Studie der ILO durchgeführt von *Janine Berg*, wurden Umfragen auf den Microwork Plattformen AMT und Crowdflower [Anm. der Verf. firmiert nicht mehr] durchgeführt.[187] Insgesamt wurden 1.167 Crowd Worker befragt, wobei 817 auf AMT und 353 auf Crowdflower arbeiteten. Bei den Befragten von AMT kamen 128 aus Indien und 686 aus den USA. Bei AMT konnten zum Zeitpunkt der Umfrage nur Crowd Worker aus den USA und Indien arbeiten.

Folgendes ließ sich aus der Studie ablesen:

Das Durchschnittsalter lag plattformübergreifend bei unter 35 Jahren.[188] Insgesamt zeigte sich, dass Crowd Worker gut ausgebildet sind, insbesondere konnten 90 Prozent der Crowd Worker aus Indien einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss vorweisen.

Etwa 54 Prozent der Befragten arbeiteten seit mindestens einem Jahr als Crowd Worker. Bei AMT gaben sogar 71 Prozent der Befragten an, dass sie seit mehr als 3 Jahren auf der Plattform arbeiten.[189] Das widerspricht

184 WB 2015, S. 4.
185 WB 2015, S. 4.
186 WB 2015, S. 4.
187 *Berg*, „Income securtiy in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers", ILO 2016, S. 1 ff., zitiert als: ILO 2016.
188 ILO 2016, S. 5.
189 ILO 2016, S. 6.

dem Bild, dass Crowd Work nur eine vorübergehende, ganz gelegentliche Arbeit darstelle.

Bei 45 Prozent der US-amerikanischen AMT Crowd Worker war das Einkommen aus Crowd Work ein Hinzuverdienst zu einen regulären Einkommen; dies gaben nur 10 Prozent der indischen AMT Kollegen an. Insgesamt ist Crowd Work für 37 Prozent der Befragten die erste Einnahmequelle, wobei dies bei den indischen AMT Crowd Workern eine größere Zahl war (49 Prozent) als bei den US-amerikanischen AMT Kollegen (38 Prozent).[190]

Bei den indischen AMT Crowd Workern war der wichtigste Grund, dass sie von zu Hause arbeiten konnten (ca. 32 Prozent). Dort gaben viele an, dass sie Pflegearbeit zu Hause leisten müssen und durch Crowd Work die Vereinbarkeit gegeben sei.

Die Studie ging des Weitern den Arbeitsbedingungen nach. Die Befragten wurden nach ihrer Arbeitszufriedenheit befragt und gleichzeitig sollten sie Änderungswünsche äußern.

Die am meisten wiederholende Antwort war, die niedrige Bezahlung.[191] Das äußerte sich zum einen direkt in der niedrigen Bezahlung, aber auch darin, dass Crowd Worker ca. 7 Stunden ihrer Wochenarbeitszeit (durchschnittlich 28/h Woche) mit der Suche nach passenden Aufgaben verbringen. Das heißt 25 Prozent der aufgebrachten Arbeitszeit, sind unbezahlte Arbeit.[192]

Der Durchschnittverdienst der befragten Crowd Worker lag zwischen 3,1 und 5,5 US-Dollar pro Stunde. (USA-AMT 5,5 US-Dollar durchschnittlich, Indien-AMT 3,17 US-Dollar durchschnittlich).

Außerdem beklagen die Crowd Worker eine unfaire Behandlung durch die Crowdsourcer, die Ablehnung ihrer Arbeiten und ihrer Bezahlung. Die Plattformen fühlen sich nicht zuständig für die Belange der Crowd Worker und nähmen keine vermittelnde Position zwischen Crowd Workern und Crowdsourcern ein.[193]

Schließlich war die fehlende finanzielle und soziale Sicherheit ein wesentlicher Beschwerdegegenstand. In diesem Bereich waren die Beschwerden stärker je abhängiger die Befragten von Crowd Work als einziger Einnahmequelle waren. 80 Prozent der Crowd Worker, die Crowd Work nur als Nebeneinkommen zu ihrem Haupteinkommen sahen, waren in

190 ILO 2016, S. 9.
191 ILO 2016, S. 11.
192 ILO 2016, S. 11.
193 ILO 2016, S. 15.

ihrem Erstjob als Arbeitnehmer abgesichert.[194] Bei den anderen für die Crowd Work die Haupteinnahmequelle war, gaben 38 Prozent der US-amerikanischen und 49 Prozent der indischen AMT Crowd Worker an, dass ihre finanzielle Situation unsicher und die soziale Sicherung unzureichend sei.[195]

Die Studie zeigte auf, dass viele Crowd Worker die Flexibilität an Crowd Work schätzen, aber gleichwohl eine vernünftige Bezahlung, Verantwortung der Crowdsourcer und Plattformen sowie finanzielle und soziale Sicherheit vermissen.[196] Ebenso wird eine Informations- und Verhandlungsasymmetrie zugunsten der Crowdsourcer und Plattformen wahrgenommen. Crowd Worker können gar nicht bei den Preisen für Microwork verhandeln und haben keinen Einblick in die Prozesse der Plattform.[197] *Berg* kommt weiterhin zu einer interessanten Folgerung; sie mahnt an, dass Crowd Work ein bestimmtes Bild vermitteln wolle: Es sei *nur* zusätzliches Einkommen zum Haupteinkommen, mithin keine richtige Arbeit. Diese Argumentation werde insgesamt für atypische Arbeitsverhältnisse herangezogen. Damit werde jede Diskussion darüber im Zaum gehalten, weil es ja *nur* um Taschengeld von Teenagern gehe.[198] Aber gerade die ermittelten sozioökonomischen Faktoren zeigen, es sind keine Teenager und es geht bei 37 Prozent der Befragten um ihre Haupteinnahmequelle. Nur 15 Prozent der Befragten Crowd Worker machen das aus Langeweile.

Die Herausforderung von Crowd Work sieht *Berg* insbesondere in einer Reorganisation von Crowd Work zugunsten der Crowd Worker selbst, aber letztlich auch zu Gunsten der Arbeitgeber.[199] Dazu gehöre zunächst ein Abbau der Informationsasymmetrie durch bessere Kommunikationsmöglichkeiten. Bei allen Beteiligten entstünden Missverständnisse, die in eine mindere Qualität der Arbeit münden, weil sie nicht ausreichend miteinander kommunizieren könnten. Eine verbesserte Kommunikationsstruktur könne positive Folgen auf die Bezahlung haben, weil Crowd Worker ihre Arbeit gleich so zuverlässig machen könnten, dass umfangreiche Qualitätsprüfungen bei den Crowdsourcern, die wieder Zeit und Geld kosteten, unterbleiben könnten.

194 ILO 2016, S. 16.
195 ILO 2016, S. 16.
196 ILO 2016, S. 17.
197 ILO 2016, S. 18.
198 ILO 2016, S. 18.
199 ILO 2016, S. 21.

All das würde zwar auch die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung wachsen lassen, aber es würde insgesamt die Qualität der Arbeit auf beiden Seiten erhöhen.[200]

c) *Berg et. al.*, Digital Labour Platforms and the Future of Work, ILO September 2018[201]

Die ILO wiederholte unter der Federführung von *Berg,* die Untersuchung von Erwerbsarbeit auf Microtask Plattformen im Jahr 2017. Die Studie erschien im Herbst 2018 unter dem Titel *„Digital Labour Platforms and the Future of Work"* und vertiefte nochmals die Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen auf Plattformen. In der Studie wurden 3.500 Crowd Worker aus 75 Ländern befragt. Die wichtigsten Ergebnisse der Studie sind Folgende:

Das Durchschnittsalter der Crowd Worker lag bei 33,2 Jahren, die Crowd Worker sind durchweg gut ausgebildet und 57 Prozent der Befragten gingen Crowd Work bereits seit einem Jahr, 29 Prozent sogar schon seit mehr als drei Jahren, nach.[202] Die Gründe für Crowd Work waren ähnliche wie in den bisherigen Studien: 32 Prozent sahen es als Nebenverdienst zur Hauptbeschäftigung, 22 Prozent möchten von zu Hause aus arbeiten können; immerhin stellte in dieser Studie Crowd Work für 32 Prozent der Befragten die Haupteinnahmequelle dar.[203] Interessant waren die Verdienste, Zweidrittel der befragten Crowd Worker aus den USA, die für die Plattform AMT arbeiteten, gaben an, weniger als den gesetzlichen Mindestlohn von 7,25 Dollar zu verdienen; nur 7 Prozent der deutschen Crowd Worker, die auf der deutschen Plattform clickworker arbeiteten, gaben an, mehr als den (damaligen) Mindestlohn von 8,84 EUR zu verdienen.[204] Die zusammenfassende Schlussfolgerung aus der Studie war, dass die Arbeit auf Plattformen meist geringer ist, als der jeweils gesetzliche Mindestlohn; darüber hinaus müssen Crowd Worker unsichere Auftragsla-

200 ILO 2016, S. 22, 25.
201 *Berg/Furrer/Harmon/Rani/Silberman*, Digital Labour Platforms and the Future of Work, ILO 2018, verfügbar unter: www.ilo.org (Suche: Titel der Studie), abgerufen am 07.06.2020; zitiert als: ILO 2018.
202 ILO 2018, S. XVI.
203 ILO 2018, S. XVI f.
204 ILO 2018, S. XVI.

gen selbst abfangen können, weil sie nicht in ein Angestelltenverhältnis integriert sind.[205]

3. Wer sind die Crowd Worker, was sind ihre Motive und Arbeitsbedingungen?

Mittlerweile sind auch im deutschsprachigen Raum mehrere Studien erschienen, die sich mit der sozio-ökonomische Situation der Arbeitenden auf Plattformen und den dortigen Arbeitsbedingungen befassen. Die erste Studie im April 2015 lieferten hier *Bertschek/Ohnemus/Viete* vom Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Auftrag des BMAS.[206] Darauf folgte eine im Dezember 2015 von *Al-Ani/Stumpp* im Auftrag des Alexander von Humboldt Instituts für Internet und Gesellschaft (HIIG) mit Unterstützung von ver.di durchgeführte Studie.[207] Im Juli 2016 legten *Leimeister/Durward/Zogaj* von der Universität Kassel eine Studie im Auftrag Hans Böckler Stiftung (HBS) zu Crowd Workern in Deutschland vor; es war zugleich, die zu diesem Zeitpunkt mit 434 Befragten umfangreichste Befragung.[208] Im Jahr 2017 werteten Pongratz und Bormann im Rahmen des Verbundprojektes „*Cloud und Crowd*" eine Online-Befragung von ver.di-Mitgliedern aus, die als Crowd Worker einen Teil ihres Lebensunterhaltes bestritten.[209] Im Jahr 2019 veröffentlichte die Bertelsmann Stiftung noch eine Studie zur Plattformarbeit.[210]

---

205 ILO 2018, S. XVIII.

206 *Bertschek/Ohnemus/Viete*, Befragung vom sozioökonomischen Hintergrund und den Motiven von Crowdworkern, ZEW BMAS Forschungsbericht Nr. 462, Februar 2016.

207 *Al-Ani/Stumpp*, Ergebnisse einer Umfrage unter Kreativ- und IT-Crowdworkern, HIIG Discussion Paper 2015–05, Dez. 2015. Zitiert als: HIIG Discussion Paper 2015–05.

208 *Leimeister/Durward/Zogaj*, Crowd Worker in Deutschland, HBS Study Nr. 323, Juli 2016.

209 *Pongratz/Bormann*, Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum „Crowdworking" in Deutschland, AIS 2017, S. 158–181.

210 *Hoffmann et. al.*, Plattformarbeit in Deutschland, Bertelsmann Stiftung Mai 2019, verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/plattformarbeit-in-deutschland/, abgerufen am 20.09.2019.

a) Wer sind die Crowd Worker in Deutschland?

aa) *Al-Ani/Stumpp*, HIIG, ver.di, Dezember 2015

Die Studie von *Al-Ani und Stumpp* war zeitlich betrachtet die erste Studie, die einen Blick auf die Crowd warf. Sie führten eine quantitative Onlinebefragung auf zwei Plattformen durch; einer IT-Plattform, die nicht näher benannt wurde und auf Jovoto, einer international ausgerichteten Innovationsplattform mit Sitz in Berlin. Dabei wurden insgesamt 165 Teilnehmer/innen befragt, wobei 93 auf die IT-Plattform entfielen und 72 auf Jovoto.

Eine der Kernaussagen der Studie ist, dass die meisten Crowd Worker männlich, jung und gut ausgebildet sind und das unabhängig von der Plattform.[211] Folgende Punkte konnten in der Studie ausgemacht werden:[212]

45 Prozent der Plattformarbeiter/innen bei der IT-Plattform waren anderweitig hauptberuflich fest angestellt; bei Jovoto ca. bei 35 Prozent.

Bei der IT-Crowd lässt sich insgesamt feststellen, dass über 60 Prozent über ein höheres Einkommen verfügen. Das Haushaltsnettoeinkommen wurde hier nicht danach unterschieden, was aus Crowd Work und was aus sonstiger Erwerbsarbeit generiert wird.

bb) *Bertschek/Ohnemus/Viete*, ZEW Februar 2016[213]

In dieser Umfrage wurden insgesamt 408 Crowd Worker aus zwei Plattformen für Microtasks befragt. Die Befragung ist mittels eines Online-Fragebogens durchgeführt worden, der entlohnt wurde. Eine Plattform war eine stationäre Crowd Work Plattform, die andere eine mobile Crowd Work Plattform, die mittels Apps von unterwegs bedient werden kann. Diese Unterscheidung ist bisher nur in dieser Studie berücksichtigt worden. Im Kern kam es hier zu ähnlichen Aussagen wie bei *Al-Ani/ Stumpp*. Die befragten Crowd Worker waren überwiegend jung, gut ausgebildet und männlich.

---

211 HIIG Discussion Paper 2015–05, S. 18 ff.
212 HIIG Discussion Paper 2015–05, S. 18.
213 *Bertschek/Ohnemus/Viete*, Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und den Motiven von Crowdworkern, ZEW Forschungsbericht Nr. 462 des BMAS, 2016.

Rund 39 Prozent der Befragten gingen einer abhängigen Beschäftigung nach; etwa 31 Prozent befanden sich in der Ausbildung (Studium oder betriebliche Ausbildung).

Mit 8 Prozent war der Anteil der Selbstständigen nur geringfügig höher als der Anteil der Arbeitssuchenden mit etwa 7 Prozent.

Insgesamt gaben rund 60 Prozent der Crowd Worker, die sich in keiner abhängigen Beschäftigung befanden an, dass sie bereit wären, bei Möglichkeit in eine sozialversicherungspflichtige Anstellung zu wechseln.

Etwa 78 Prozent der Befragten gaben an, monatlich weniger als 1.500,00 EUR netto zu verdienen. Die restlichen 22 Prozent gaben an, ein höheres Einkommen als 1.500,00 EUR zu haben. Wie bereits bei *Al-Ani* und *Stumpp* ist bei der Einkommensermittlung nicht bekannt, wieviel davon mit Crowd Work verdient wird.

Die Arbeitszeiten auf Crowd Work Plattformen sind nicht von den übrigen Arbeitszeiten getrennt worden, so dass keine Aussage darüber getroffen werden kann, wie viel Crowd Worker auf Plattformen arbeiten.

cc) *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323, 2016

In dieser Studie wurden 434 Crowd Worker auf vier grundlegenden Arten von Crowd Work Plattformen (Microtask, Marktplatz, Design und Testing) befragt.[214] Auch hier wurde die Befragung auf den Plattformen selbst durchgeführt. Es wurden nur in Deutschland lebende Crowd Worker in die Analyse einbezogen. Die Ergebnisse zeigen Folgendes:

Crowd Worker sind oft auf zwei Crowd Work Plattformen parallel aktiv.[215] Sie verfügen über eine gute bis sehr gute schulische Ausbildung. Die Verteilung der Geschlechter ist über die Plattformen hinweg ausgeglichen.

Auf den Plattformen waren nach dieser Erhebung nur 38 Prozent Freiberufler und Selbstständige aktiv. Hier hätte man eine höhere Zahl erwartet, weil die Auftragsarbeit gerade bei dieser Personengruppe ein charakteristisches Merkmal ist.[216]

In dieser Studie wurde nach dem monatlichen Einkommen aus der Arbeit in der Crowd gefragt.[217] Das Gesamtergebnis war, dass monat-

---

214 *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323, 2016, S. 9 ff.

215 Diese Zahl wird für die spätere Einschätzung nach einer evtl. wirtschaftlichen Abhängigkeit wichtig.

216 *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323, 2016, S. 9 ff.

217 *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323, 2016, S. 43 f.

lich durchschnittlich 543,00 EUR aus Crowd Work verdient werden, wobei der Unterschied zwischen den Clustern signifikant ist. So verdienen Crowd Worker beim Microtasking im Mittelwert 144,00 EUR und in Maximum 1.500,00 EUR. Auf Marktplätzen werden im Mittelwert 663,00 EUR und höchstens 10.000,00 EUR verdient. Das Cluster Design bringt im Mittelwert monatlich 662,00 EUR und maximal 3.500,00 EUR. Im Testing Bereich verdienen Crowd Worker im Mittelwert 411,00 EUR und maximal 9.500,00 EUR. Die hohen Maximalwerte bei Marktplätzen, Design und Testing rühren daher, dass es bei diesen Plattformen einige „Superstars" gibt, die mit ihrer Arbeit sehr viel verdienen können. Die unten angeführte Tabelle zeigt, wie die Verdienste innerhalb der Einkommensgruppen sind.

Monatliches Einkommen aus der Arbeit in der Crowd

Cluster	Häufigkeit	Minimum	Maximum	Median	Mittelwert	„Standardabweichung"
gesamt	**247**	**0 €**	**10.000 €**	**200 €**	**543 €**	**1.087,21**
Microtask	36	0 €	1.500 €	87 €	144 €	258,28
Marktplatz	136	0 €	10.000 €	300 €	663 €	1.116,21
Design	32	0 €	3.500 €	400 €	662 €	847,16
Testing	43	0 €	9.500 €	50 €	411 €	1.456,60

Abbildung 6: Leimeister/Durward/Zogaj, HBS Study Nr. 323, S. 9 ff.

Es wurde auch der Anteil dieses Einkommens am Gesamthaushaltseinkommen erhoben.[218] Die Arbeit auf Microtask Plattformen hat durchschnittlich rund 19 Prozent Anteil am Gesamthaushaltseinkommen. Auf Markplätzen durchschnittlich 37 Prozent, im Bereich Design 39 Prozent und im Testing 26 Prozent. Mit 79 Prozent sieht die überwiegende Mehrheit Crowd Work als Nebentätigkeit an, während 21 Prozent darin ihre Haupttätigkeit sehen.[219]

218 *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323, 2016, S. 47 ff.
219 *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323, 2016, S. 48.

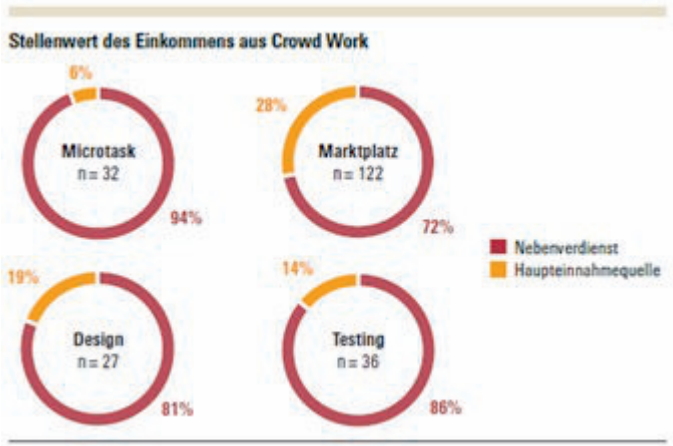


Abbildung 7: Leimeister/Durward/Zogaj, HBS Study Nr. 323, S. 9 ff.

Die Frage nach der Wechselbereitschaft in eine Festanstellung mit ähnlichen Tätigkeiten und tariflicher Bezahlung ist bei den Clustern Microtask, Design und Testing höher als bei Marktplatz-Plattformen. Wobei man auch innerhalb der befürwortenden Cluster sagen muss, dass die Bereitschaft nicht auffallend hoch ist: bei Microtask würden 56 Prozent, bei Design 53 Prozent und bei Testing 58 Prozent wechseln.

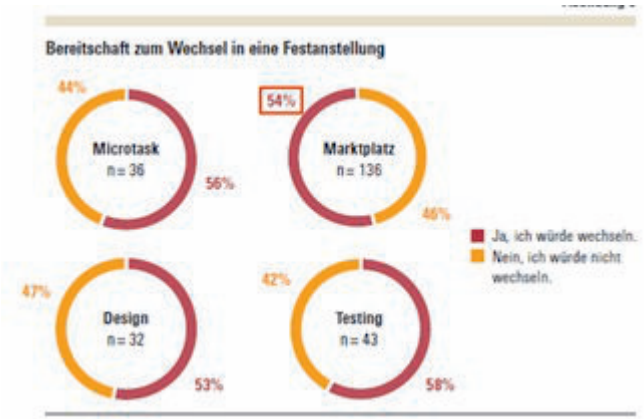


Abbildung 8: Leimeister/Durward/Zogaj, HBS Study Nr. 323, S. 9 ff.

Interessant sind noch die unterschiedlichen Arbeitszeiten. Der Durchschnitt über die Cluster hinweg lag bei 13,7 h wöchentlich. Das mutet zunächst nicht allzu viel an, jedoch sind die Unterschiede zwischen den Clustern sehr hoch.

Bei Microtasks lag die wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich bei 7,4 h und maximal bei 25 h, bei Design bei durchschnittlich 14,03 h und maximal bei 40 h, im Testing Bereich waren es durchschnittlich 8,11 h und maximal 45 h und schließlich bei Marktplatz Plattformen bei 17,04 h durchschnittlich und maximal 80 h.

Wöchentliche Arbeitszeit der „hauptberuflichen" Crowd Worker

Cluster	Häufigkeit	Minimum	Maximum	Median	Mittelwert	Standardabweichung
gesamt	**47**	**3 h**	**80 h**	**25 h**	**29,49 h**	**16,98**
Microtask	2	14 h	20 h	17 h	17,00 h	4,24
Marktplatz	35	4 h	80 h	25 h	31,57 h	17,71
Design	5	15 h	40 h	30 h	29,80 h	10,73
Testing	5	3 h	45 h	20 h	19,60 h	17,05

Wöchentliche Arbeitszeit der Crowd Worker

Cluster	Häufigkeit	Minimum	Maximum	Median	Mittelwert	Standardabweichung
gesamt	**248**	**0 h**	**80 h**	**10 h**	**13,70 h**	**13,39**
Microtask	36	1 h	25 h	5,5 h	7,39 h	6,03
Marktplatz	137	0 h	80 h	10 h	17,04 h	14,92
Design	32	0 h	40 h	13 h	14,03 h	11,84
Testing	43	0 h	45 h	4 h	8,11 h	9,91

Abbildung 9: Leimeister/Durward/Zogaj, HBS Study Nr. 323, S. 9 ff.

dd) *Hoffmann et. al,* Bertelsmann Studie, Plattformarbeit in Deutschland, Mai 2019[220]

In dieser Studie wurden 710 Plattformarbeiter/innen (437 Cloudworker und 375 Gigworker) erreicht, die in einer ca. 15-minütigen Befragung, Auskunft über sich selbst und die Arbeitsbedingungen gaben. Im Folgenden wird aufgeführt, was daraus hervorging:

Beim Zeitaufwand der Plattformarbeiter pro Woche zeigt sich, dass Cloudworker mit durchschnittlich 7,5 Stunden fast drei Stunden pro Woche mehr Zeit für diese Art von Arbeit aufwenden als Gigworker (4,6 Stunden).

Dabei zeigt sich, dass 99 Prozent aller Plattformarbeiter diese Arbeit nebenher machen, hauptberuflich also einer anderen Tätigkeit nachge-

220 *Hoffmann et. al.*, Plattformarbeit in Deutschland, Bertelsmann Stiftung, Mai 2019, verfügbar unter: www.plattformarbeit.de abgerufen am 24.09.2019. Im Folgenden zitiert als: Bertelsmann Stiftung 2019.

hen. 53 Prozent gehen sonst einer Angestelltentätigkeit nach, neun Prozent sind Rentner/Pensionäre, acht Prozent Arbeiter und sieben Prozent Studenten. Plattformarbeiter sind überdurchschnittlich gut gebildet – sieben von zehn haben Abitur und rund die Hälfte hat einen Hochschulabschluss; bei Cloudworkern sind die Quoten sogar noch höher (73 Prozent Abitur, 57 Prozent Hochschulabschluss). Im Vergleich dazu hat nur etwa ein Fünftel (18 Prozent) der Bevölkerung einen Hochschulabschluss. Unter den Plattformarbeitern finden sich auch mit knapp einem Viertel deutlich mehr Großstädter als in der Gesamtbevölkerung (15 Prozent), dafür weniger Landbewohner (31 anstatt 43 Prozent). Gigwork ist im Vergleich zu Cloudwork in den Großstädten etwas mehr verbreitet, während Cloudwork etwas häufiger in Kleinstädten vorkommt.

Generell sind Plattformarbeiter gegenüber der Digitalisierung der Arbeit deutlich offener eingestellt als der Durchschnitt der Berufstätigen (67 Prozent gegenüber 38 Prozent sehen Chancen) und stärker an den neuesten Trends interessiert (68 Prozent gegenüber 34 Prozent).

Besonders auffällig ist dies bei der Einschätzung mobiler Arbeit zum Zwecke der Zeitersparnis und Effizienzsteigerung: 64 Prozent der Plattformarbeiter sehen diesen Zusammenhang, aber nur 24 Prozent aller Beschäftigten. Der Plattformarbeiter in Deutschland ist eher überdurchschnittlich qualifiziert und finanziell bessergestellt. So liegt der Anteil der Plattformarbeiter mit einem monatlichen persönlichen Nettoeinkommen über 3.000 Euro bei 31 Prozent und damit mehr als doppelt so hoch wie in der Gesamtbevölkerung. Zugleich muss aber jeder vierte Plattformarbeiter mit weniger als 1.500 Euro pro Monat auskommen. 56 Prozent der Plattformarbeiter erzielen monatlich bis zu 400 Euro Einkommen mithilfe der Plattformen und wenden dafür durchschnittlich sechs Stunden pro Woche auf.[221]

221 Bertelsmann Stiftung 2019, S. 6.

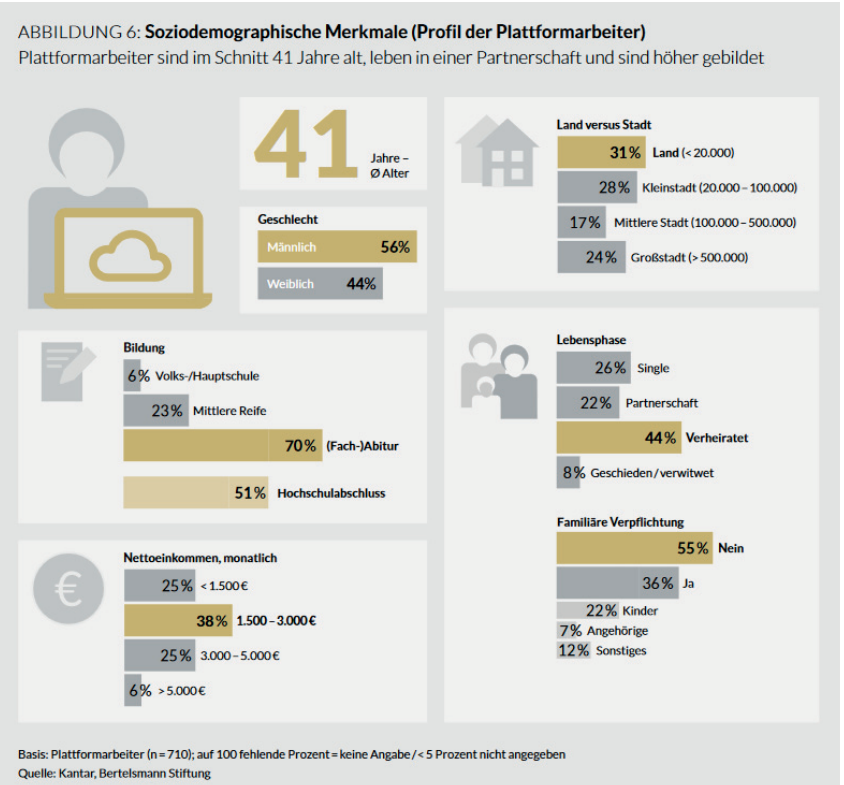


Abbildung 10: Bertelsmann Stiftung, Plattformarbeit, S. 16.

b) Motive und Arbeitsbedingungen der Crowd Worker

aa) *Al-Ani/Stumpp,* HIIG Dezember 2015

Al-Ani und Stumpp kommen zu dem Ergebnis, dass plattformübergreifend die gleichen Motive genannt wurden. An erster Stelle war „Spaß", also ein intrinsisches Motiv. Diesem folgten die Möglichkeit des „Zuverdienstes" und schließlich das „Erlernen neuer Fähigkeiten." Al-Ani und Stumpp erklären dies damit, dass die Arbeit auf den Plattformen nicht der alleinige Verdienst sei und ohnehin nur für wenige als Lebensgrundlage tauge.[222]

222 HIIG Discussion Paper 2015–05, S. 20 ff.

bb) *Bertschek/Ohnemus/Viete*, ZEW Februar 2016

Die wichtigsten Motive, die in dieser Studie ermittelt worden sind, sind die Flexibilität bezüglich Arbeitsort und -zeit, sowie die Arbeitsinhalte. Die Wenigsten waren auf das Geld wirklich angewiesen. Allerdings merkten rund 26 Prozent der Befragten an, dass sie unzufrieden mit den Planbarkeit des Einkommens seien. Nur 7 Prozent der Befragten gaben an mit der Arbeit insgesamt unzufrieden zu sein.[223] Insgesamt empfanden die Crowd Worker ihre Behandlung durch die Auftraggeber/innen als fair, allerdings fühlten sich auch viele überqualifiziert für die Arbeit in der Crowd. Entsprechend empfanden sie die Entlohnung im Verhältnis zu den eigenen Fähigkeiten als nicht angemessen.

cc) *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323, Juli 2016

In dieser Studie ging es darum, zu erfassen, ob und wie klassische Arbeitskontexte auf Crowd Work übertragen werden (Verhältnis zum Arbeitgeber, Unterstützung von Kolleg/innen und Vorgesetzten oder Zufriedenheit mit der Bezahlung, Arbeitsklima).[224] Dabei wurden auch kontextspezifische Facetten wie Qualifizierungs-, Reputations- oder Betreuungsmaßnahmen für die jeweiligen Plattformtypen eruiert. Insgesamt lässt sich hier sagen, die Arbeit in der Crowd wird als weniger schlimm empfunden als es teilweise medial dargestellt wurde. Das Verhältnis zur Plattform wurde hinsichtlich Vorgaben, Bezahlung und Bewertung untersucht. Die Erhebung wurde mittels einer fünfstufigen Skala durchgeführt.

Dabei stellte 5 die beste und 1 die schlechteste Bewertung dar. Die Mittelwerte liegen über alle Cluster hinweg oberhalb von 3; dies zeigt, dass die Crowd Worker plattformübergreifend die Vorgaben, Bezahlung und Bewertung als angemessen betrachten.[225] Auf Microtask Plattformen schnitten die Auftraggeber am schlechtesten ab, während sie auf Testing Plattformen am besten abschnitten.

Ein Aspekt war dabei von hoher Wichtigkeit, die Bewertung durch die Auftraggeber. Die Bewertungs- und Reputationsfaktoren sind für den

223 Angaben insgesamt: *Bertschek/Ohnemus/Viete*, ZEW für das BMAS Forschungsbericht Nr. 463, S. 10.

224 *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323, 2016, S. 61 ff und alles weitere bis zur nächsten Fn.

225 *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323, 2016, S. 62.

Rang des Crowd Workers und auch für Folgejobs sehr wichtig. Ein hoher Rang zeugt von qualitativ hochwertiger Arbeit und macht den Crowd Worker für Auftraggeber attraktiv.

Zu diesem Reputationsmechanismus gehört auch die Profilpflege des Crowd Workers, also wie er/sie sich selbst auf der Plattform präsentiert. Deshalb bildeten *Leimeister et. al*. spezifische Reputationsfaktoren ab. Dazu gehörte der Einfluss des Rangs auf den Erfolg, das Ansehen durch positive Bewertungen und die Profilpflege für eine erfolgreiche Auftragssuche.

Clusterspezifische Bewertung der Reputationsfaktoren

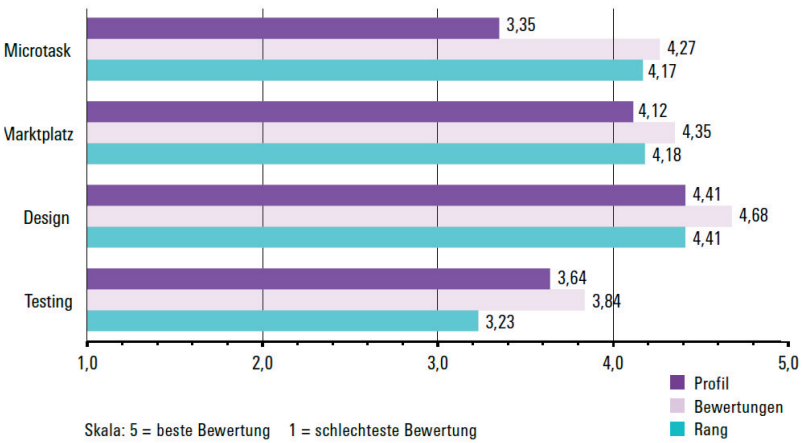


Abbildung 11: Leimeister/Durward/Zogaj, HBS Study Nr. 323, S. 62 f.

Weitere Faktoren, die für Crowd Worker bei ihrer Arbeit eine Rolle spielen, sind die Unterstützung und Betreuung durch die Plattformen. Diese sind oft erste Ansprechpartnerin, da ein direkter Kontakt zu den Crowdsourcern nicht besteht.

Bei dieser Frage bewerteten sie Bemühungen um das Wohlergehen, das Ausmaß der Betreuung, Hilfe bei Problemen, Qualifizierungsmöglichkeiten, Entwicklung von Wissen und Fähigkeiten sowie die Angemessenheit der Allgemeinen Geschäftsbedingungen.[226]

226 *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323, S. 64 f.

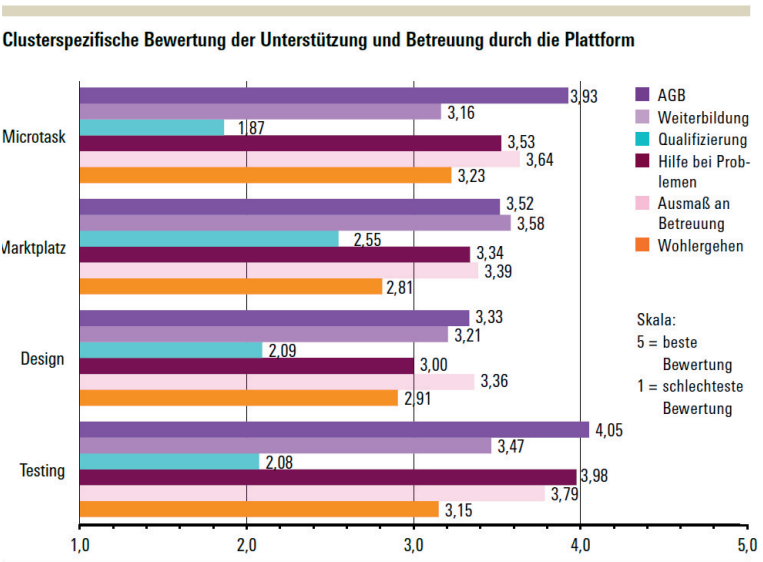


Abbildung 12: Leimeister/Durward/Zogaj, HBS Study Nr. 323, S. 65.

Insgesamt fällt auf, dass die Qualifizierungsmöglichkeiten über die Clustergrenzen hinweg am schlechtesten beurteilt werden. Die AGB schneiden dem Empfinden der Crowd Worker nach nicht so schlecht ab, wie man es erwarten würde, angesichts der Übermacht, die ihnen zugeschrieben wird.[227] Das kann zum einen daran liegen, dass sie tatsächlich nicht zu beanstanden sind oder die Crowd Worker sie nicht detailliert zur Kenntnis nehmen müssen oder wollen. Gerade innerhalb der AGB gewinnen noch zwei weitere Faktoren an Bedeutung: Überwachung und Kontrolle. Die Meinungen der Befragten sind hier unterschiedlich. Je nach Plattform werden die Formen der Kontrolle als transparent oder intransparent angesehen.[228] Die Arten der Kontrolle sind seitens der Plattformbetreiben unterschiedlich: Es können Arbeitsreports der Crowd Worker verlangt werden, automatische Screenshots durch die Plattform veranlasst werden oder gar die ständige komplette Aufnahme des Bildschirmes. Jedoch muss man auch sagen, dass all diese Kontrollmechanismen nicht immer auch durchgeführt werden; es kommt darauf an, wie eine Aufgabe ausgestaltet

227 *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323, 2016, S. 66 f.
228 *Leimeister/Durward/Zogaj*, HBS Study Nr. 323, 2016, S. 69 f.

ist. Bei stündlicher Abrechnung sind die Kontrollen strenger als bei Fixpreisen.[229]

Viele Crowd Worker geben aber an, diese Jobs gar nicht auszuführen, so dass sie gar nicht dieser Kontrolle unterliegen. Der Umfrage zufolge empfindet die Mehrheit der Crowd Worker die einzelnen Kontroll- und Überwachungsmechanismen als transparent, fair und nützlich. Allerdings wurde auch festgestellt, dass nicht alle Crowd Worker über alle Methoden der Kontrolle und Überwachung Bescheid wissen. Gründe dafür waren: Die Intransparenz seitens Plattformen oder die mangelnde Kenntnisnahme der AGB durch Crowd Worker.

dd) *Pongratz/Bormann*, Online-Arbeit auf Internet-Plattformen, Ver.di und ISF, 2017

Aus dem Verbundprojekt „Cloud und Crowd" von Ver.di und dem Institut für Sozialforschung in München (ISF) stammen die folgenden Einschätzungen zu Crowd Work in Deutschland.[230] Hierzu bezogen sie in einer eigenen Online-Umfrage die Ergebnisse von ver.di-Mitgliedern mit ein, die im Haupt-oder Nebenberuf selbstständig sind. Bei einer Gesamtzahl von etwa 30.000 selbstständigen ver.di-Mitgliedern haben sich 834 Personen beteiligt, von denen gut die Hälfte im Hauptberuf (über 50 Prozent des Einkommens) selbstständig ist. In die Befragung sind letztlich 45 Personen einbezogen worden, da sie auf eindeutig identifizierbaren Plattformen für Online-Arbeit ihrer Tätigkeit nachgingen. Die Untersuchungsgruppe verteilt sich auf die vier Plattform-Typen, Microtask (13 Befragte), Testing (6 Befragte), Textarbeit (13 Befragte) und Freelancer-Aufgaben (13 Befragte).

Die Studie fasst ebenfalls die vorangegangenen drei Studien mit ihren Hauptergebnissen zusammen. Ergänzend fragten sie in ihrer Erhebung nach positiven und negativen Erfahrungen mit Online-Arbeit, um so die Arbeitsbedingungen besser zu erfassen.[231]

---

229 *Leimeister/Durward/Zogaj,* HBS Study Nr. 323, 2016, S. 70.

230 *Pongratz/Bormann*, Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum „Crowdworking" in Deutschland, AIS 2017, S. 158–181.

231 *Pongratz/Bormann*, AIS 2017, S. 158–181 (168) und alles Weitere bis zur nächsten Fn.

Zu den positiven Erfahrungen zählten:
- Möglichkeit einfach zu erzielenden Zuverdienstes (26 von 45),
- Bezahlung „transparent", „zuverlässig" und „schnell"; „keine Akquise nötig",
- „leicht an Projekte von bisher nicht bekannten Auftraggebern kommen",
- „nach Gewinnen gab es öfter eine dauerhafte Zusammenarbeit" und
- 17 Personen gaben ihre Arbeitszufriedenheit als „mittel" an, 8 Befragten gaben sie mit „hoch" an und bei niemandem ist sie „sehr hoch".

Zu den negativen Erfahrungen gab es mehr und aussagekräftigere Aussagen:
- Unzureichende Entlohnung, „sehr schlechte Bezahlung" (24 Befragte), „extrem unfair", „unterirdisch" oder „grottig umgerechneter Stundenlohn",
- bei den Freelancer-Plattformen fand sich die Formulierung „Das Ganze ist eine einzige Preisdumping-Maschinerie",
- unbezahlte Nacharbeiten,
- Aufwand für erfolglose Bewerbungen um Aufträge,
- negative Erfahrungen mit der Plattform, z.B. „die Qualitätssicherungen sind zu kompliziert und zu widersprüchlich", „keine klaren Regelungen, die die Leistungsersteller schützen",
- „schlecht aufbereitet", „schwierige Absprachen", „kein Austausch", „wenig konkretes Briefing" und
- 19 Befragte gaben eine „niedrige" oder „Sehr niedrige Zufriedenheit" mit der Arbeit an.

ee) *Hoffmann et. al.*, Plattformarbeit in Deutschland, Bertelsmann Studie, Mai 2019[232]

Ziel der Befragung war es, Annahmen und Aussagen aus vorangegangenen Studien sowie aus Expertenmeinungen zu überprüfen und mit der individuellen Sicht der auf Plattformen hybrid tätigen Menschen abzugleichen und sie nach den wahrgenommenen bzw. erlebten Vor- und Nachteilen der Plattformarbeit zu befragen. Persönliche Motive, Hintergründe und deren Zufriedenheit mit der gewählten Form des Arbeitens wurden erho-

232 Bertelsmann Stiftung 2019, S. 18 ff.

ben, aber auch das hierüber erzielte Einkommen und die persönlichen Lebensumstände.

Rund vier von fünf Cloud- und Gigworkern sehen flexible Arbeitszeiten als Bestandteil einer modernen Arbeitsumgebung – auch bei Berufstätigen insgesamt ist dieser Anteil mit 72 Prozent sehr hoch.

Nachteile und Risiken der Plattformarbeit aus Sicht der Plattformarbeiter sind:

- Die fehlende soziale Absicherung,
- zusätzlicher (häufig nicht bezahlter) Arbeitsaufwand,
- der Konkurrenzkampf durch die Vielzahl an Plattformarbeitern und
- die ständige Verfügbarkeit bzw. die Tatsache, dass es keine festen Arbeitszeiten gibt. Allerdings werden alle Nachteile im Schnitt auf den Plätzen 4 und 5 von 8 eingeordnet – es gibt demnach nicht einen einzigen Nachteil, sondern alle sind ähnlich relevant.

4. Zusammenfassung der Ergebnisse für Crowd Worker aus den verschiedenen Studien

Die Möglichkeiten für Menschen mittels Crowd Work Geld zu verdienen sind so vielschichtig und in ihrer Entlohnung unterschiedlich, dass auch die entsprechenden Arbeitsbedingungen höchst unterschiedlich sind.[233]

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, ist Crowd Work in den deutschsprachigen Medien so rezipiert worden, dass davon vor allem neue Prekaisierungstendenzen zu befürchten seien und die Crowd gegen ausbeuterische Konglomerate geschützt werden müsse.[234] Diesen Annahmen sind Berichte aus dem englischsprachigen Raum vorausgegangen, die Plattformen wie AMT oder Crowd Flower vorwarfen, ihre Crowd Worker auszunutzen und ohne soziale Absicherung Tage und Nächte vor ihren Computern „schuften“ zu lassen.[235] Diese Befürchtungen sind ernstzunehmen. Gleichwohl ist es notwendig auch die Vorteile herauszuarbeiten.

---

233 *Klebe*, Faire Arbeit im Netz, AuR 2016, S. 277–281 (278).

234 Z.B. *Blöhm*, Digitale Tagelöhner, AiB 11/2014, S. 39–42; *Schmidt/Strube*, Süddeutsche Zeitung, Digitale Tagelöhner, 13.03.2015; *Lobo*, Spiegel Online, Auf dem Weg in die Dumping Hölle, 03.09.2014, https://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html, abgerufen am 11.05.2020.

235 Beispielhaft: http://www.alternet.org/labor/dystopian-digital-sweatshop-makes-internet-run; https://today.law.harvard.edu/zittrain-in-newsweek-work-the

Die oben aufgezeigten Studien haben eine Menge Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede sichtbar gemacht. Insgesamt treffen es die ILO Studien sehr gut, wenn dort festgestellt wird, dass Crowd Work viele Ähnlichkeiten mit anderen Arten von atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Leiharbeit, befristete und Teilzeitarbeit aufweist. Beispielsweise die insgesamt unsichere Arbeitssituation und das Image, dass es sich „nur" um Hinzuverdienst handle, also keine „richtige" Arbeit, die arbeitsrechtlicher Regulierung unterworfen sein sollte.[236] Gleichzeitig begegnet Crowd Work einzigartigen Herausforderungen, die darin zu sehen sind, dass es sich um komplett digitale Arbeit handelt, die über Landes- und Zeitgrenzen hinweg, erbracht werden kann. Plattformen schaffen skalierbare, effiziente Märkte, die mit geringen Transaktionskosten und zu selbstständig erklärten Arbeitskräften, das Zusammenkommen von Angebot und Nachfrage enorm erleichtern.[237] Das ist eine Gemeinsamkeit, die unabhängig von ihrer geographischen Verortung allen Studien zugrunde liegt, weil sie das Wesen von Crowd Work darstellt. Um Crowd Work nachzugehen, braucht es wenig mehr als ein passendes Endgerät und eine stabile Internetverbindung.[238] Insbesondere die internationalen Studien zeigen, dass Crowd Work oft die einzigen Möglichkeiten schafft, Einkommen zu generieren. Wo es schlicht keine Arbeit gibt oder wem es wegen Pflege oder Behinderung nicht möglich ist, den „normalen" Arbeitsmarkt zu begehen, dem bietet Crowd Work überhaupt Verdienstmöglichkeiten.

In Ländern Afrikas und Südostasiens oder Indien zeichnet sich eine höhere Arbeitszufriedenheit ab als in den USA oder Europa. Andererseits sind die Lebenshaltungskosten in den USA und in Europa durchaus andere als in afrikanischen Ländern, Indien oder Südostasien. Anders ausgedrückt: „[Crowd Work] *führt bei … Routinetätigkeiten zu Durchschnittsvergütungen von zwei Euro pro Stunde. Das mag für einen Inder unter seinen Lebensbedingungen akzeptabel sein; in Westeuropa lässt sich damit kein auch nur einigermaßen angemessenes Leben führen.*"[239]

In den deutschen Studien zeichnet sich ab, dass sich in vielerlei Hinsicht die Probleme von Crowd Work noch nicht manifestiert haben, weil noch nicht so viele Menschen Crowd Work nachgehen. Allerdings zeigt gerade

---

-new-digital-sweatshops/; http://www.bbc.com/news/business-11600902, alles abgerufen am 24.03.2020.

236 ILO 2016, S. 1; ILO 2018, S. XVIII.

237 MGI 2016, S. 65.

238 *Däubler* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 243–274 (244).

239 *Däubler* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 243–274 (245).

auch die McKinsey Studie auf, dass es keine wirklich verlässlichen Zahlen zu Crowd Work gibt.[240] Irgendwie scheint niemand zu wissen, wie viele Menschen tatsächlich auf Plattformen arbeiten.[241] Das mag daran liegen, dass neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zunächst überhaupt wahrgenommen werden müssen, um sich in Statistiken niederzuschlagen. So weisen Arbeitsmarktexperten auf „*mangelhaft*[e] und *inadäquat*[e]" Methoden bei der Befragung hin.[242] Das liege daran, dass die Erhebung der Arbeitsmärkte auf die Selbstauskunft von Arbeitnehmer/innen angewiesen sei, viele aber nicht zugeben wollten, „*dass er zwei oder drei Jobs hat*".[243] Die Daten sind mithin nur so gut, wie die Befragten ihre konkrete Situation auch wahrheitsgemäß angeben. Hinzukommt freilich, dass Daten auch nur so gut sein können, wie die Fragen, die gestellt werden. So fragte der Publizist *Steven Hill* mehrere Arbeitsmarktexperten:[244]

> „*Wie viele deutsche Erwerbtätige verdienen ihr Einkommen über die digitale Plattform Upwork?*"

Werner Eichhorst vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) antwortete unverblümt ehrlich: „*Niemand hat bislang auch nur versucht, das zu erfassen.*"

Sein Institutskollege *Holger Bonin* erklärt weiter: „*Normalerweise sollte so etwas in den Unterlagen der Firmen und Auftragnehmer auftauchen – was allerdings davon abhängt, dass sie es auch aufnehmen.*"

Die deutschen Studien bilden einen ersten Aufschlag, wie sich die Situation für Crowd Worker darstellt. Jedoch gibt sie auch keinen Anhaltspunkt, wie viele Menschen dieser Form von Arbeit nachgehen. In der Studie des HIIG wurden gerade einmal 165, bei ZEW 408 und bei der HBS 434 Teilnehmer/innen, bei der ISF/Ver.di Studie 45 und bei der Bertelsmann Stiftung 708 befragt, wobei davon 434 Menschen Cloudwork und 375 Gigwork nachgingen. Schaut man sich Angaben der Unternehmen an, die angeben, teilweise auf Tausende und Hundertausende Crowd Worker zurückgreifen zu können, so erscheinen die Zahlen aus den Studien ausgesprochen gering. Selbst wenn man davon ausgeht, dass nur etwa 10 Prozent aller angemeldeten Crowd Worker auch aktiv auf

240 MGI 2016, S. 29.
241 *Hill*, Die Start-up Illusion, S. 169.
242 *Hill* zitiert Karin Schulze-Buschoff vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI), Die Start-up Illusion, S. 172.
243 *Hill* zitiert Wolfgang Schröder vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Die Start-up Illusion, S. 172.
244 Die Passage bezieht sich auf *Hill*, der *Eichhorst* und *Bonin* zitiert, Die Start-up Illusion, S. 173.

den Plattformen arbeiten, sind die Studien nicht aussagekräftig bezüglich der Größe der deutschen Crowd. Das muss die Studien gleichwohl nicht schmälern, denn inhaltlich geben sie durchaus Auskunft darüber, wie die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit sind. Hier treten auch wieder Gemeinsamkeiten zwischen den internationalen und deutschen Studien zu Tage.

Es ist auffallend, dass Crowd Worker aller untersuchten Länder, unabhängig von ihren Lebenshaltungskosten und vorhandenen oder nicht vorhandenen Rechten für arbeitende Menschen, ähnliche Vor- und Nachteile ihrer Arbeit als Crowd Worker sehen. Durchweg schätzen alle die Flexibilität von Crowd Work, die darin resultiert, dass man bestimmen kann, wann, wo und ob überhaupt gearbeitet wird. Gleichzeitig sehen sich die Befragten über alle Studien hinweg großen Nachteilen bzgl. des geringen Sozialschutzes, der fehlenden Organisationsmöglichkeiten sowie der Kontrolle durch die Plattformen ausgesetzt. Freilich wurden diese Nachteile unterschiedlich stark bewertet; wo Crowd Work eine Nebeneinnahme war, bildet die Haupteinnahmequelle genügend sozialen Schutz. Dennoch ist interessant, dass es doch einen internationalen Konsens für die Schutzbedürfnisse der Crowd Worker gibt. Dazu gehören, faire Entlohnung, soziale Sicherheit, Organisationsmöglichkeiten, Informationsasymmetrie bzgl. der Plattformstrukturen, starke Rolle der Feedback- und Reputationsfaktoren, fehlende Verhandlungsmacht bei der Vertragsgestaltung und damit einhergehend die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformen.

IV. Die Plattformökonomie

1. Allgemeines zu Plattformen[245]

Angesicht der Vielzahl und Vielfalt von Plattformen im Internet gibt es keine allgemeine Definition, was eine Online Plattform ist.[246]

245 Wenn von Plattformen die Rede ist, so sind damit stets Online-Plattformen gemeint.

246 Aus ökonomischer Sicht ein Muss ist hier: *Rochet/Tirole*, Platform Competition in Two-Sided Markets, 2003, abrufbar unter: https://www.rchss.sinica.edu.tw/cibs/pdf/RochetTirole3.pdf, abgerufen am 11.09.2020.

Die Monopolkommission beschreibt Plattformen als *„ein[en] Intermediär, der verschiedene Nutzergruppen zusammenbringt, sodass diese wirtschaftlich oder sozial interagieren können"*.[247]

Das Bundeswirtschaftsministerium betont in seinem Grünbuch *„Digitale Plattformen"* zusätzlich zum Austausch die Wichtigkeit von Informationen:

> *„Digitale Plattformen sind internetbasierte Foren für digitale Interaktion und Transaktion. Sie werden daher auch als Intermediäre bezeichnet. Digitalisierte Informationen auf vernetzten Geräten vereinfachen Suchvorgänge und reduzieren Vergleichskosten; Informationen sind immer und überall zugänglich."*[248]

Bei *Parker et. al*. findet sich eine weitere Definition:

> *„Eine Plattform ist ein Geschäftsmodell, das darauf beruht, dass wertschöpfende Interaktionen zwischen externen Anbietern/Erzeugern und Kunden ermöglicht werden. Die Plattform stellt den Teilnehmern eine offene Infrastruktur für diese Interaktion bereit und legt die Rahmenbedingungen und Regeln dafür fest. Der übergreifende Zweck einer Plattform ist es, das Zusammenkommen der User und den Austausch von Waren, Dienstleistungen und „Sozialer Währung" (Engl. „social currency") zu gestatten und dabei für alle Beteiligten die Möglichkeit einer Wertschöpfung zu schaffen.*[249]

Diese Definition unterscheidet sich von den zuvor Dargestellten dadurch, dass sie die Regeln und Rahmenbedingungen, die Plattformen setzen, in die Definition aufnimmt. Dies trifft das Wesen von Plattformen genauer als die beiden ersten Definitionen, denn Plattformen müssen eine Menge Aufwand für die Lenkung des Ökosystems aufbringen, um eine positive Interaktion zwischen den Beteiligten zu ermöglichen.[250] Sie stellen für diesen Austausch von Leistungen notwendige Dienste wie die Webseite, Webshop, Bewertungssysteme, Bezahlsysteme, Kommunikationswege usw. zur Verfügung.[251] Was vielen nicht klar ist, dass sehr viel mehr Unternehmen als Plattformen organisiert sind, als es zunächst den Anschein macht. Zu den Plattformen gehören Suchmaschinen, Vergleichs- und Bewertungsportale, Handelsplattformen, Mediendienste, Online-Spiele, so-

---

247 BMWi, Grünbuch Digitale Plattformen, 2016, S. 24, abrufbar unter: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/gruenbuch-digitale-plattformen.html, abgerufen am 11.05.2020.

248 BMWi, Grünbuch Digitale Plattformen, 2016, S. 24.

249 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 17.

250 *Parker et. al*., Plattform-Revolution, S. 23.

251 *Schössler*, Plattformökonomie, FES 2018, S. 4.

ziale Netzwerke sowie Kommunikationsdienste.[252] Sehr häufig bieten die Plattformen auch eine Reihe von Werkzeugen, die ihre Nutzer/innen in die Lage versetzen, eigene Produkte, Dienstleistungen und Marktplätze aufzubauen.[253] So läuft die Entwicklung von Apps bei Microsoft oder Apple über Plattformsysteme, wo Entwickler/innen neue Apps programmieren und anbieten können; Google ist nicht nur eine Suchmaschine, es ist eine Plattform für Werbetreibende und Content Provider, um Menschen zu erreichen, die Informationen suchen.[254] Die Geschäftsmodelle von digitalen Plattformen sind somit sehr vielfältig.

Ein Medium wie das Internet ist dazu geeignet, kommerzielle Plattformen zu fördern. Es erlaubt mittels Softwareanwendungen (Apps), die auf dem klassischen PC ebenso funktionieren wie auf mobilen Endgeräten wie Tablets, Smartphones und Laptops, das gesamte Informationsuniversum in Echtzeit abzurufen. Das Internet bietet somit einen Ort in dem Angebot und Nachfrage ohne Barrieren wie Raum und Zeit zusammenkommen können.

2. Plattformökonomie und Marktwirtschaft

Wie sich aus der Einleitung zeigt, zeichnet sich in der öffentlichen Wahrnehmung ein Bild der Erwerbsarbeit auf Plattformen, das vor allem durch schlechte und prekäre Arbeitsbedingungen geprägt ist. Viele Abhandlungen behandeln nicht, wie sich Plattformen in einem größeren ökonomischen Trend verorten und inwiefern dies mit Entwicklungen zusammenhängt, die nicht erst mit dem Aufkommen von Plattformen auftraten.[255]

Dies betrifft aber Dinge, die beachtet werden müssen, möchte man das Ökosystem der Plattform verstehen und entsprechende rechtliche Folgerungen ableiten. Um nicht zu scheinbaren Vergleichbarkeiten zu ähnlichen Geschäftspraktiken und -modellen anderer Unternehmen zu gelangen, ist eine kurze Erläuterung über die gängigen Geschäftsmodelle von Plattformen notwendig. Daran anschließend ein kurzer Überblick zum Transaktionskostenansatz nach *Coase* zu geben, denn dieser scheint mit dem Aufkommen der Plattformökonomie überwunden. Ob das tatsächlich der Fall ist, muss untersucht werden.

---

252 BMWi, Grünbuch Digitale Plattformen, 2016, S. 26.
253 *Srnicek*, Plattformkapitalismus, S. 46.
254 *Srnicek*, Plattformkapitalismus, S. 47.
255 *Srnicek*, Plattformkapitalismus, S. 8.

a) Plattformen im wirtschaftshistorischen Kontext

Jedes Unternehmen, jede Institution, jede wirtschaftliche Einheit im Allgemeinen, hat, Schwankungsprobleme zu bewältigen und zwar unabhängig von der Frage, was ihre Wertschöpfungsaktivität ist.[256] Diese äußern sich grundlegend darin, dass sich jede wirtschaftliche Einheit überlegen muss, wie sie Marktschwankungen in Angebot und der Nachfrage begegnet. Werden Produkte und Dienstleistungen in einem bestimmten Umfang nachgefragt, muss das Unternehmen entsprechend reagieren und ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung haben. Sinkende Nachfrage bedeutet einen Überschuss an verfügbaren Arbeitskräften. Ein erfolgreiches unternehmerisches Handeln zeigt sich darin, dass eine rasche Anpassung an diese veränderten Rahmenbedingungen erfolgt.[257] Ein flexibler Personaleinsatz ist eine Möglichkeit dem Problem von Marktschwankungen zu begegnen. Hierzu haben sich die Begriffe der internen und externen Flexibilität etabliert.[258] Bei interner Flexibilität geht es – verkürzt – um die Anpassung von Funktionen, Arbeitszeit, -ort, -entgelt etc. innerhalb bestehender Arbeitsverträge. Bei externer Flexibilität geht es um die numerische Anpassung der personellen Leistungsfähigkeit des Unternehmens an den aktuellen Arbeitskräftebedarf. Das Geschäftsmodell der Plattform setzt an dieser externen Flexibilität an.

Srnicek untersucht zunächst, wie Plattformen als wirtschaftliche Akteurinnen in einer kapitalistischen Produktion begriffen werden können – es geht ihm zufolge nicht um ein kulturelles Phänomen, das sich von Wertvorstellungen der kalifornischen Ideologie leiten lässt; es geht auch nicht um politische Machtübernahme – es geht schlicht um das Bestehen im kapitalistischen System, wo nur überlebt, wer Gewinne verzeichnet und Konkurrenz erfolgreich hinter sich lässt.[259]

Aus diesem Grund ist es wichtig, Plattformen in einem wirtschaftshistorischen Kontext zu begreifen. Wirtschafshistorisch lassen sich in den letzten Jahrzehnten mehrere Momente ausmachen, die die kapitalistische Produktionsweise in Bedrängnis brachten.[260]

---

256 Folgende Überlegungen bei *Kirchner*, Arbeiten in der Plattformökonomie, KZfSS 2019, S. 3–21 (7 ff.).
257 *Krause*, ZfA 2014, S. 349–373 (349).
258 *Krause*, ZfA 2014, S. 349–373 (350).
259 *Srnicek*, Plattformkapitalismus, S. 8.
260 *Streeck*, Wie wird der Kapitalismus enden? Teil I, Blätter 3/2015, S. 99–111; Teil II 4/2015 S. 109–120.

1. Reaktion auf den Abschwung ab den 1970er Jahren.
2. Auf und Ab der 1990er Jahre, die in der Dot-Com-Blase mündeten.
3. Reaktion auf die sub-prime Hypothekenkrise, die eine weltweite Krise 2008/2009 auslöste.

Diese Krisen entstehen (sehr verkürzt) daraus, dass der Kapitalismus nach Kapitalakkumulation strebt und dabei stetig seine Verwertungsmöglichkeiten ausweiten muss.[261] Dies gelingt, indem er imstande ist, sich äußerst schnell neu zu sortieren und Neues zu erschließen, das auf seiner inhärenten Logik aufbaut (Kapitalakkumulation, Wachstum, Produktivitätssteigerungen, etc.). Bereits vor der letzten Wirtschaftskrise wandte man sich *Daten* zu, um neue Wertschöpfungsprozesse zu erschließen. Mit dem Eintritt der Krise stieg die Aufmerksamkeit für Daten, das hing auch mit der Erfindung des Smartphones und der verstärkten Verfügbarkeit des mobilen Internets zusammen.

Daten sind zunächst Rohmaterial, die erst nach einer Strukturierung mittels Big Data Anwendungen monetarisiert werden können. Daten sind dabei keine völlig neue eine Ressource; auch für die schlanke Logistik wurden Daten verwendet, aber erst im beginnenden 21. Jahrhundert wurde die Technologie, die eine Datenaufzeichnung ermöglichte, so billig, dass neue Geschäftszweige entstanden, um Daten zu extrahieren und dazu einzusetzen, Produktionsprozesse zu optimieren, Vorlieben von Konsumenten zu erkennen, Arbeitnehmer/innen zu kontrollieren, neue Produkte und Dienstleistungen auf den Markt zu bringen wie Google Maps oder Apples Siri.[262]

Für vertikal organisierte Firmen bestand das Problem darin, dass sie keine Daten über ihre Produkte hatten, sobald diese die Fabrik verlassen hatten. Dieser Verlust des Wissens wird durch das Geschäftsmodell der Plattform kompensiert. In dieser Gemengelage macht *Srnicek* fünf Plattformtypen aus, die unterschiedliche Strategien verfolgen. Das wären Werbeplattformen, Cloud-Plattformen, Industrieplattformen, Produktplattformen sowie Schlanke Plattformen.[263] Für diese Arbeit sind die sog. Schlanken Plattformen relevant.

Srnicek zufolge sind Schlanke Plattformen deshalb schlank, weil sie den Anschein erwecken, ohne nennenswerte materielle Anlagegüter auszukommen; ihre wertvollsten Anlagegüter sind Software und Datenanaly-

261 Hierzu im Zusammenhang mit Crowdsourcing, *Vogl*, Crowdsourcing, S. 22.
262 *Srnicek*, Plattform-Kapitalismus, S. 43 und auch die folgenden Ausführungen.
263 *Srnicek*, Plattform-Kapitalismus, S. 53, 62, 66, 72, 76 ff.

se.[264] Wenn man die oben dargestellten Plattformen durchgeht, so wird man dem zustimmen können.

Microtask Plattformen bestehen vor allem aus einer Webseite, einer App und automatisierten Programmen, die es ermöglichen, dass Crowd Worker ohne größere Barrieren durch das System der Plattform geleitet werden und dabei die veröffentlichten Aufträge erledigen.

Plattformen lösen das auch bei ihnen bestehende Schwankungsproblem, indem sie Schwankungen auf die externen Arbeitskräfte verlagern.[265] Sie lagern nämlich die Arbeitskraft aus und verteilen sie im virtuellen Raum.[266] Dieses Outsourcing ist aber nichts, was Plattformen erfunden haben, sondern es ist ein Prozess, der seit den 1970er Jahren anhält. Das unternehmerische Problem in Dienstleistungsmärkten ungenutzte Arbeitskraftreserven auf Abruf halten zu müssen, scheint durch vielfältige Dienstleistungsplattformen gelöst.[267] Damit verlängern sie ältere Trends in neue Bereiche. Outsourcing traf früher vorwiegend die Produktion, Verwaltung und Beherbergung, es betrifft heute aber immer mehr Tätigkeiten. Taxifahrten, haushaltsnahe Dienstleistungen, Handwerk, Fortbewegung, Content-Moderation sind heute unproblematisch über eine Plattform verfügbar. Möglichkeiten der Kostensenkung sind durch Online-Outsourcing damit noch einfacher geworden. Die Schlanken Plattformen bauen ihrerseits auf unterschiedlichen Plattformen auf und nutzen Rechenkapazitäten aus der Cloud. Schlanke Plattformen nutzen ebenfalls die Datenextraktion, also das Sammeln und Auswerten von Daten.[268]

Was man sich klar machen muss, ist, dass viele Crowd Work Plattformen mittels moderner Informations- und Kommunikationstechnologien überhaupt erst einen Markt für bestimmte Dienstleistungen geschaffen haben. Gerade die Entstehung von gigantischen Webshops, sozialen Plattformen wie Facebook, Instagram und Twitter, machte die Produktion von Inhalten (Content) oder die Überprüfung dieser Inhalte nötig. Dies geschieht aber selten in dem Unternehmen selbst, sondern wird an eine andere Plattform, die eben Inhalte produziert oder prüft, ausgelagert. Diese wiederum lagern ihren Auftrag an die Crowd aus. Während man beim klassischen Verständnis von Outsourcing davon ausgeht, dass eine

---

264 *Srnicek*, Plattform-Kapitalismus, S. 77 und alles Folgende bis nächste Fn.
265 *Kirchner*, Arbeiten in der Plattformökonomie, KZfSS 2019, S. 3–21 (17 ff.).
266 *Srnicek*, Plattform-Kapitalismus, S. 84.
267 *Heiland* in: Houben/Prietl (Hrsg.), Datengesellschaft, transcript 2018, S. 233–252 (235).
268 *Srnicek*, Plattform-Kapitalismus, S. 86.

bestimmte Tätigkeit an ein anderes Unternehmen ausgelagert wird, die mit eigenen Mitarbeiter/innen diese Tätigkeit erbringt, vollzieht sich das Outsourcing bei Crowd Work in zwei Schritten: 1. an die Plattform, die ein bestimmtes Geschäftsfeld bedient, z.B. Content und 2. von dort an die Crowd Worker als die Masse der Internetnutzer/innen.

Der Soziologe *Heiner Heiland* meint zu Recht, dass hier nicht bloßes Outsourcing seitens der Plattform betrieben werde, sondern es entstehen zugleich enge und lose Kopplungen zwischen Plattformen und den Crowd Workern.[269] Lose Kopplungen, weil die Crowd Worker nur per Account mit der Plattform verbunden sind und sie als Selbstständige klassifiziert werden, die sich selbst um die Erledigung der Arbeit kümmern müssen. Enge Kopplungen bestehen in der Beziehung Crowd Worker und Plattform, weil die Plattform weiterhin auf den konkreten Arbeitsprozess Einfluss nimmt und nicht bloß ein Arbeitsergebnis abwartet.

Die Soziologin *Elisabeth Vogl* weitet das Organisationskonzept noch aus und erkennt weitere Potentiale für Crowd Work. Unternehmen erschließen sich durch Crowd Work neue Arbeitskraftressourcen im Informationsraum (Internet) und integrieren diese in ihren Wertschöpfungsprozess ohne sie in ein Lohnarbeitsverhältnis zu bringen.[270] Sie greift dabei das „Landnahmekonzept im Informationsraum" des Soziologen *Andreas Boes* auf und sieht, wie es strategische Bestrebungen von Unternehmen gibt, die Beiträge der Akteure im Informationsraum systematisch zu erschließen.[271]

Vor diesem Hintergrund ist die Plattformökonomie nicht etwas radikal Neues, sondern eher wie ein weiterer (sehr teurer) Straßenzug bei Monopoly zu verstehen oder um es mit den Worten von Srnicek zu sagen: „*Was radikal neu erscheint, kann sich bei historischer Betrachtung als schlichte Kontinuität entpuppen.*"[272] Hieran anschließend ist darzustellen, wie Plattformen meinen, den Transaktionskostenansatz nach *Coase* zu überwinden mit der Folge, dass aus ihrer Sicht, das Unternehmen als Ort der Wertschöpfung, obsolet wird. Ob das tatsächlich zutrifft, ist zu hinterfragen.

---

269 *Heiland* in Houben/Prietl (Hrsg.), Datengesellschaft, transcript 2018, S. 236 ff.
270 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 21.
271 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 22 mit Hinweis auf *Boes*.
272 *Srnicek*, Plattform-Kapitalismus, S. 13.

b) Der Transaktionskostenansatz nach Coase oder „*Warum gibt es Unternehmen?*“

Was ein Unternehmen ausmacht, fasste der spätere Nobelpreisträger *Ronald Coase* in seinem richtungsweisenden Aufsatz „*The Nature of the Firm*“ zusammen.[273]

Dort stellt er die zwei Koordinationsformen „Markt“ und „Unternehmen“ nebeneinander. Er beobachtete, dass der Markt Produktionsentscheidungen durch den Preismechanismus mittels Angebot und Nachfrage koordiniert. Was nachgefragt wird, stellt der Markt bereit, zu einem Preis, der im Verhältnis zum Angebot gefunden wird – bei Verknappung wird es teurer, bei Überschuss günstiger.

Das Unternehmen koordiniert Produktionsentscheidungen nicht allein kraft Angebot und Nachfrage, sondern kombiniert diese Produktionsentscheidungen mit dem Element der Hierarchie. Dabei meint Hierarchie, die Anordnung von Vorgesetzten im arbeitsteiligen Umfeld. Die zu bewältigenden Unsicherheiten sind im Unternehmen viel größer, denn ob infolge einer falschen Entscheidung in der Hierarchie, die Bedarfe richtig erfasst werden und so zu ökonomischem Erfolg führen, ist keinesfalls ausgemacht. Der Markt wiederum, der mittels des Preismechanismus, Angebot und Nachfrage gezielter zu erkennen vermag, scheint gegenüber dem Unternehmen die vielversprechendere Form einer wirtschaftlich erfolgreichen Aktivität zu sein. Diese Tatsachen erklären *Coase* zufolge nicht, warum es neben dem Markt dann überhaupt Gründe für die Koordinationsform des Unternehmens gibt. Der Hauptgrund dafür, dass sich eine Unternehmung lohnt, ist, dass der Marktmechanismus nicht zum Nulltarif zu haben ist. Der Gebrauch des Preismechanismus ist mit Kosten verbunden, den Transaktionskosten. Diese macht *Coase* wie folgt aus:[274]

1. Auf dem Markt entstehen Such- und Informationskosten. Die Marktteilnehmer/innen kennen nicht alle Preise.
2. Verträge kosten Geld; ein/e Produzent/in wird mit den Herstellenden oder Eignern einer Ware nicht jeden Tag Verträge über den Verkauf oder die Erbringung einer Leistung abschließen.

---

273 *Coase*, „The Nature of the Firm“, Economica Vol. 4, Iss. 16/1937, S. 386; ihm schloss sich später *Williamson* an, dessen Forschung sich hauptsächlich um die TAK drehte, Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations, 22. Journal of Labor & Economics, S. 233–261.

274 Zusammenfassend bei: *Bössmann*, ZgS 1981, S. 667–674 (668).

3. Für die Durchführung einer Produktion werden die Produktionsfaktoren *langfristig* gebraucht.

Damit kommt *Coase* zu dem Schluss, dass Märkte die kostspieligere Koordinationsform sein können und daher ein Unternehmen, die wirtschaftlich sinnvollere Alternative ist. Dies erklärt grundsätzlich, warum es betrieblich verfasste Unternehmen gibt.

c) Das Überwinden des Transaktionskostenansatzes durch Plattformen?

In der Selbstwahrnehmung von Plattformen überwinden diese die Transaktionskostentheorie nach *Coase*.[275] Sie können mittels Technologie den Markt effizienter organisieren, so dass die Transaktionskosten immer geringer sind, als in einem betrieblich verfassten Unternehmen. Das geschieht auf folgende Weise:[276]

1. Such- und Informationskosten sinken. Das Internet erlaubt eine schnelle Allokation wann, wer, welche Dienstleistung für Nachfragende erbringen kann.
2. Verträge kosten immer weniger. Wenn immer jemand auf der Welt verfügbar ist, der/die einen Job erledigen kann, dann kostet der Abschluss eines Vertrages, den Bruchteil der Zeit, den man benötigt um ein Häkchen zu setzen oder einen Klick zu tätigen.
3. Langfristige Produktionsfaktoren werden dort benötigt, wo nicht pausenlos Menschen ausgetauscht werden können. Mit der Plattformökonomie und unter den ersten beiden Voraussetzungen wird eine *On-demand-Workforce* erschaffen, die es Plattformen ermöglicht kurzfristige Entscheidungen treffen zu können, ohne an Produktivität einzubüßen.

Das mag alles zutreffen und die Effizienzsteigerung kann tatsächlich zu sinkenden Transaktionskosten führen. Es ist zwar eine prominente These, dass der coasianische Transaktionskostenansatz überwunden wird, aber bei Lichte betrachtet, steckt wenig dahinter.[277] Der Transaktionskostenansatz besagt im Grunde *nur*, dass die Arbeitsorganisation im Unternehmen billiger werden kann, weil bestimmte Faktoren durch Nutzung des Preismechanismus des Marktes *auch* Kosten verursachen.

---

275 *Tomassetti*, Does Uber redefine the firm?, Hofstra Labor & Employment Law Journal 2017, S. 1–78.

276 Folgender Abschnitt ist entnommen bei: *Schneider-Dörr*, SPW 2017, S. 58–61.

277 *Tomassetti*, Does Uber redefine the firm?, Hofstra Labor & Employment Law Journal 2017, S. 1–78 (15) mwN.

Nun schaffen es Plattformen zweifelsohne mittels Technologie diese Kosten zu reduzieren, aber die damit einhergehenden Probleme, haben sie doch zu bewältigen. Auch muss man sagen, dass die Transaktionskosten ja nicht die einzigen Kosten sind, die Unternehmen zu minimieren versuchen. Effizienzsteigerungen bei gleichzeitiger Kostenersparnis sind das perpetuierende Credo in einer wachstumsabhängigen Marktwirtschaft. Es ist allgemein bekannt, dass Betriebe im Zuge der schlanken Logistik ihre Effizienz dadurch steigerten, dass sie die gerade benötigten Ressourcen vorhielten. Plattformen besitzen die eingesetzten Ressourcen nicht einmal – sie steigern die Effizienz von „*Just-in-time*" zu „*Not-even-mine*".[278] Plattformen können damit herkömmlichen Unternehmen auch deshalb überlegen sein, weil sie neue Quellen der Wertschöpfung und neue Angebote erschließen, das hat aber nichts mit den Transaktionskosten zu tun. Es erklärt sich mit der Senkung der Transaktionskosten nicht, wie Plattformen Schwankungsprobleme in Angebot und Nachfrage bewältigen, wie sie den Arbeitskräftebedarf decken, wie sie sicherstellen, dass vorhandene Arbeitskräfte auch wissen, was zu tun ist und warum diese letztlich überhaupt leistungsbereit sind. In der Soziologie und Wirtschaftswissenschaft wird daher die Plattform nicht nur dem hierarchisch verfassten Unternehmen oder dem Markt zugeordnet, sondern als dazwischenliegende Koordinationsform.[279] Das heißt aber, dass die Plattform durchaus Elemente des betrieblich verfassten Unternehmens nutzt. Wenn das so ist, kann sie aber nicht den Transaktionskostenansatz überwunden haben. Dessen Überwindung würde zu einer reinen Marktorganisation führen, wo eben nur die Mechanismen des Marktes über Preis und Privatautonomie, die tragenden Säulen sind. Für Hierarchie und andere Arten von Steuerung wäre auf Plattformen kein Platz. Die folgenden Ausführungen werden zeigen, dass dies nicht zutrifft.

3. Die Organisation Plattform und die Organisation Betrieb

Wenn wir verstehen, welchen Koordinierungsproblemen Plattformen begegnen, wie sie diese lösen und ob sie ähnlich organisiert sind, wie bereits

278 *Parker et al.*, Plattform-Revolution, 2017, S. 21.

279 *Kirchner*, KZfSS 2019, S. 17 mwN.; *Leimeister* et. al. in: W. Brenner, T. Hess (Hrsg.), Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis, Business Engineering, S. 55.

bekannte Arbeitsorganisationen wie z.B. der Betrieb, dann kann die juristische Debatte an Tiefe gewinnen.

Hierbei werden ganz grundlegende Tatsachen ausgeführt, die sich hauptsächlich der organisationssoziologischen Perspektive widmen ohne dabei Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Dies geschieht zu dem Zweck, die Parallelen in der Organisation von Arbeit auf Plattformen und Arbeit in Betrieben aufzuzeigen. Welchen Besonderheiten begegnen dabei Plattformen und wie lösen sie diese? Was kann aus diesen Überlegungen für den juristischen Diskurs extrahiert werden?

a) Die Organisation von Arbeit auf Plattformen und in Betrieben

Als Plattform organisierte Unternehmen müssen ebenso wie betrieblich organisierte Unternehmen ähnliche Probleme bewältigen.[280] Wie oben bereits kurz angesprochen wurde, muss sich jede wirtschaftliche Einheit, die am Markt auftritt, die Frage stellen, wie sie die Nachfrage nach ihren Produkten und Dienstleistungen bewältigt. Dazu gehören insbesondere Fragen, mit wie vielen Arbeitskräften die Nachfrage bewältigt wird, wie Schwankungen aufzufangen sind, wenn die Nachfrage sinkt, welche Qualifikation die Arbeitskräfte brauchen und schließlich, wie deren Leistungsbereitschaft sichergestellt wird.[281]

Ein betrieblich verfasstes Unternehmen muss Schwankungen auf mehreren Ebenen auffangen. Um wirtschaftlich erfolgreich zu sein, muss es auf Angebot und Nachfrage seiner Dienstleistungen und Produkte durch den Markt reagieren. Dies geht einher mit schwankendem Arbeitskräftebedarf, der je nachdem steigend oder fallend sein kann. Im ersteren Fall werden Arbeitsaufgaben in Stellen gebündelt und in ein vertraglich geregeltes Beschäftigungsverhältnis gebracht.

Je nach Absehbarkeit der wirtschaftlichen Lage und des Bedarfes können diese Beschäftigungsverhältnisse durch Leiharbeit, Werkverträge und Befristungen gekennzeichnet sein. Sie können aber auch bei längerfristigem Bedarf unbefristet, in Voll- oder Teilzeit beim Arbeitgeber in persönlicher Abhängigkeit erbracht werden.

Ein weiteres damit einhergehendes Problem ist die Qualifizierung von Arbeitskräften. Auch hier gehen ganz grundlegende Überlegungen in die

280 *Kirchner*, KZfSS 2019, S. 3–21 (13).
281 *Kirchner*, KZfSS 2019, S. 3–21 (15 f.).

Richtung, dass Arbeitskräfte die ihnen gestellten Aufgaben bewältigen können sollen.

Die letzte Überlegung zielt auf die Leistungsbereitschaft. In einem Arbeitsverhältnis sind die Beteiligten einander verpflichtet; Arbeitnehmer/innen haben -soziologisch gesprochen- eine mitgliedschaftlich verfasste Rolle im Betrieb und -juristisch gesprochen- vertragliche Verpflichtungen. Arbeitgeber haben u.a., die vertragliche Pflicht, dies zu entlohnen, aber auch das Recht der Direktion. Die Leistungsbereitschaft wird damit über eine rechtliche Verpflichtung und durch formale Autorität der Führungspersonen koordiniert. Führungspersonen vergeben Aufgaben, motivieren Beschäftigte, sammeln Informationen, die eine Koordinierung der Aktivitäten, eine Überwachung des Arbeitsprozesses sowie eine Bewertung der Leistung ermöglichen.[282] Ob Arbeitende ihrer Verpflichtung in ausreichendem Maße nachkommen, ist ein Steuerungsproblem, dem im Wesentlichen auf zwei Arten begegnet wird: Entweder die Leistungsbereitschaft wird durch standardisierte, routinemäßige Tätigkeiten direkt von Führungskräften kontrolliert oder die Leistungsbereitschaft wird im Gegenteil durch größere Freiräume, vertrauensvolle Zusammenarbeit und Partizipation erhöht.[283] Diese drei Bereiche zeigen grundlegend auf, wo bei der Organisation von Arbeit Probleme aufkommen können. Vereinfacht ausgedrückt: Schafft es ein Unternehmen das Schwankungsproblem richtig zu erfassen und genügend Leute für ihre Bedarfe einzustellen, stellen sie die Richtigen ein und bearbeiten diese die Aufgaben in verwertbarer Weise? All das entscheidet über Erfolg und Misserfolg einer wirtschaftlichen Aktivität auf dem Markt.

Wie lassen sich diese grundlegenden Koordinierungsprobleme auf Plattformen übertragen?

aa) Koordinierungsprobleme auf Plattformen

Wie Plattformen diesen Koordinierungsproblemen begegnen, die trotz Senkung der Transaktionskosten bleiben, werden die folgenden Überlegungen nachvollziehbar machen. Dafür ist es notwendig, einen kurzen Überblick über grundlegende Kernelemente von Organisationen zu geben und was diese erfordern.

---

282 *Kirchner*, KZfSS 2019, S. 3–25 mwN.
283 *Kirchner*, KZfSS 2019, S. 3–25 mwN.

In einem weiteren Schritt ist darzustellen, ob diese Kernelemente auch auf Plattformen zu finden sind.

Die fünf grundlegenden Kernelemente von Organisationsformen können grob so umrissen werden:[284]

(1) Mit der Mitgliedschaft entscheiden Organisationen, wer Teil der Organisation wird; sie kann den Status verleihen und entziehen.
(2) Sie legen die Regeln, zu denen eine Interaktion stattfinden soll, ausdrücklich fest.
(3) Die Organisation überwacht, ob und wie Mitglieder die Leistung erbringen, Regeln einhalten und die konkreten Anweisungen befolgen.
(4) Die Plattform entscheidet einseitig über positive und negative Sanktionen, indem sie Ressourcen zuteilt oder vergibt. Sie bewertet Leistungen und sorgt für Sichtbarkeit durch Kennzahlen, Abzeichen, Zertifikate u.Ä.
(5) Kraft ihrer Hierarchie üben Organisationen das Recht aus, bindende Entscheidungen zu treffen.

Im Folgenden sind diese fünf Organisationselemente auf der Plattform zu suchen.

Die **Mitgliedschaft** ist bei Plattformen die Einrichtung eines Benutzeraccounts. Wie oben bereits dargestellt, verlangt jede Plattform die Hinterlegung persönlicher Daten und das Einrichten eines individuellen Nutzerkontos, das gleichzeitig auch ein Profil der Crowd Worker darstellt. Die rechtliche Ausgestaltung dieser Mitgliedschaft geschieht jedoch nicht ausdrücklich in einem Arbeitsverhältnis. Vielmehr gehen die Plattformen davon aus, dass sie Verträge mit Selbstständigen schließen.

Plattformen legen die **Regeln** fest, zu denen Interaktionen auf der Plattform stattfinden können. Diese sind zum einen in den AGB der Plattformen zu sehen, aber vor allem auch in der technisch implementieren Infrastruktur durch softwarebasierte Anwendungen und mit Hilfe von Algorithmen. Das ist das oben besprochene algorithmische Management. Plattformen installieren hier eine Vielzahl von Regeln, die nur innerhalb der programmierten Prozesse ausgeführt werden und wo man nur aus den vorgegeben Masken/Buttons auswählen kann.[285]

Die **Überwachung** geschieht durch die Feedback-, Bewertungs- und Reputationssysteme. Hinzukommt, dass Crowd Worker eine Vielzahl von Prozessdaten generieren, indem sie die Apps und Webseiten nutzen. Teils

284 Abschnitt aus: Kirchner, KZfSS 2019, S. 11 f. mwN.
285 Siehe nur *Kirchner*, KZfSS 2019, S. 3–25; *Kirchner/Beyer*, ZfS 2016, S. 323–339.

wird auch das GPS Tracking gefordert. Diese Daten ermöglichen eine umfassende Auswertung und generieren interne Kennzahlen über die Performance der Crowd.

Sanktionen sind darin zu sehen, dass infolge der Überwachung ausgewertete Daten dazu führen können, keinen Zugang zu Aufträgen oder bestimmten Aufgaben zu bekommen. Die Plattform kann einseitig über die Zuordnung und Sichtbarkeit von Aufträgen entscheiden.

Die **Hierarchie** der Plattform manifestiert sich in einer umfassenden asymmetrischen Ordnung.[286] Die ausgeführten vier Elemente liegen allein in der Hand der Plattformen und sind nicht verhandelbar.

bb) Vergleich der Organisation Plattform mit der Organisation Betrieb

Überträgt man dies auf betrieblich verfasste Unternehmen, stellt die **Mitgliedschaft** das vertraglich geregelte Arbeitsverhältnis dar, durch Einstellung werden sie Mitglieder der Organisation. Dabei werden die **Regeln** vorgegeben und die Möglichkeit der **Überwachung** der Tätigkeit und Leistung durch **Führungskräfte** und andere **Kontrollsysteme** werden etabliert. **Sanktionen** werden bei Nicht-Einhaltung der Regeln verhängt; das kann sich in Abmahnungen und als schwerste finale Sanktion in der Kündigung niederschlagen.

Das letzte Element der **Hierarchie** bestimmt sich durch die Betriebsorganisation an sich, wo Vorgesetzte die Arbeitnehmer/innen anweisen und über die ersten vier Elemente bestimmen können (Mitgliedschaft, Regeln, Kontrolle, Sanktion). Damit erfüllen betrieblich verfasste Organisationen die grundlegenden fünf Organisationselemente. Soziolog/innen weisen darauf hin, dass sich diese fünf Elemente vereinzelt auch außerhalb formaler Organisationen finden lassen.[287] Jedenfalls sind diese Organisationselemente auch dann anzuwenden, wenn sich neue, unklare Organisationsformen wie beispielsweise Plattformen bilden.[288]

In diesen fünf Elementen liegt die Crux für die Lösung von Koordinierungsproblemen wie Schwankung in Nachfrage und Angebot, Qualifizierung von Arbeitskräften und die Sicherung von deren Leistungsbereitschaft.

---

286 *Kirchner*, KZfSS 2019, S. 3–25 (11).
287 *Kirchner*, KZfSS 2019, S. 3–25 (12) mwN.
288 *Kirchner*, KZfSS 2019, S. 3–25 (20) mwN.

Hier offenbart sich, dass Plattformen ebenso wie das betrieblich verfasste Unternehmen alle fünf Organisationselemente besetzen. Eine Tabelle soll das veranschaulichen:

Tabelle 1: Fünf Elemente der Organisation, Betriebe und digitale Marktplätze

Element	Beschreibung nach Ahrne/Brunsson 2011	Eigenschaften im Betrieb (für reguläre Beschäftigte)	Eigenschaften auf dem digitalen Marktplatz (für externe Anbieter)
(1) Mitgliedschaft	Entscheidet wer als Mitglied beitritt	Betriebs-Mitgliedschaft durch Beschäftigungsverhältnis	Marktplatz-Mitgliedschaft durch Account
(2) Regeln	Fordert von Mitgliedern Regeln zu befolgen	Regeln formaler Bürokratie	Regeln algorithmischer Bürokratie (durch technische Infrastruktur)
(3) Überwachung	Beobachtet, ob Mitglieder Regeln einhalten	Führungskräfte (schwerpunktmäßig)	Bewertungssysteme (bspw. Rating) und Prozessdaten (bspw. Tracking)
(4) Sanktionen	Sanktioniert Aktivitäten und Leistung mit positiven oder negativen Maßnahmen	Einfluss der Bewertung durch Führungskräfte auf Beschäftigungsverhältnis; Kündigung	Einfluss der Bewertung/ Prozessdaten auf Transaktionsbedingungen; Marktplatz-Ausschluss
(5) Hierarchie	Übt ein Recht aus, bindende Entscheidungen zu treffen	Hierarchische Betriebsordnung mit formalen Statusunterschieden	Asymmetrische Ordnung: Marktorganisator entscheidet einseitig

Abbildung 13: Kirchner, KZfSS 2019, S. 13.

b) Schlussfolgerungen aus dem Vergleich

Wie soeben dargestellt wurde, besetzt die Organisationsform Plattform die gleichen Organisationselemente wie ein betrieblich verfasstes Unternehmen. Es wäre jedoch juristisch falsch hieraus solche Schlussfolgerungen abzuleiten, dass Plattformen in jedem Fall Betriebe und ihre Mitglieder in jedem Fall Arbeitnehmer/innen sind. Allein schon vor dem Hintergrund, dass auch in Betrieben nicht nur Arbeitnehmer/innen, sondern zunehmend auch Selbstständige neben Arbeitnehmer/innen arbeiten. Ebenso falsch wäre es jedoch, von vorneherein auszuschließen, dass Plattformen betrieblich und mit einer Crowd von Arbeitnehmer/innen arbeiten. In jedem Fall sind nämlich die vertraglichen und tatsächlichen Verhältnisse zu berücksichtigen.

In den organisationssoziologischen Bezügen ging es v.a. darum aufzuzeigen, dass sich mit der Plattform eine Organisationsform entwickelt, die alle Elemente eines betrieblich verfassten Unternehmens besetzt ohne die einzelnen Elemente mit den entsprechenden juristischen Schlussfolgerungen eines betrieblich verfassten Unternehmens zu belegen. Wie bereits erwähnt, etablieren Plattformen auf diese Weise enge und lose Kopplungen.[289] Lose Kopplungen, weil Crowd Worker nur per Account mit der Plattform verbunden sind und sie als Selbstständige klassifiziert werden, die sich selbst um die Erledigung der Arbeit kümmern müssen. Enge Kopplungen bestehen in der Beziehung Crowd Worker und Plattform, weil die Plattform durch enge Vorgaben in der Durchführung und durch algorithmisches Management weiterhin auf den konkreten Arbeitsprozess Einfluss nimmt und nicht bloß ein Arbeitsergebnis abwartet. Sie besetzt die Organisationselemente Regel, Überwachung, Sanktion und Hierarchie mit einseitigen, engen Vorgaben – wie in einem Arbeitsverhältnis. Einzig bieten sie das Arbeitsverhältnis nicht an, so dass sich auch alle weiteren Elemente nicht an den arbeitsrechtlichen Regularien messen lassen müssen.

Das erscheint insofern erstaunlich als das Arbeitsrecht entlang der Organisation des Betriebes entstanden ist.[290] Der Schutzzweck des Arbeitsrechts ist nämlich nicht nur in einer strukturellen Unterlegenheit von Arbeitnehmer/innen bei Abschluss des Arbeitsvertrages zu suchen[291], sondern auch in Gegebenheiten, die betriebsbedingt zustande kommen. So wird im Schrifttum vertreten, der Schutzzweck arbeitsrechtlicher Normen liege darin, dass Arbeitnehmer/innen durch das Arbeitsverhältnis ihre wirtschaftlichen Dispositionsmöglichkeiten verlieren.[292] Arbeitnehmer/innen bieten ihre Arbeitskraft als auf Dauer unselbstständige Beschäftigte der

---

289 *Heiland* in Houben/Prietl (Hrsg.), Datengesellschaft, transcript 2018, S. 236 ff.

290 Hierzu: *Tomassetti*, Hofstra Labor & Employment Law Journal 2017, S. 1–78 (31, 37) mwN. insbesondere zu *Drucker*, The Future of Industrial Man und *Weil*, The Fissured Workplace; *Streeck*, Status und Vertrag, Habil.-Vortrag 1988, veröffentlicht durch das WZB, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung 1988, abrufbar unter: https://bibliothek.wzb.eu/pdf/1988/i88-3.pdf, abgerufen am 11.05.2020.

291 BVerfG, Urteil vom 23.11.2006 – 1 BvR 1909/06, NZA 2007, S. 85–87 (87); BVerfG, Urteil vom 28.01.1992 – 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83 und 1 BvL 10/91, NZA 1992, S. 270–273 (272); BVerfG, Urteil vom 26.06.1991 – 1 BvR 779/85, NJW 1991, S. 2549 (2551); *Zachert*, RdA 2004, S. 1–8 (1).

292 Darauf wird noch zu kommen sein, statt vieler, einen der ersten Vertreter: *Wiedemann*, Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, 1966, S. 13 ff.

Unternehmer/in gegen ein festes Entgelt an, das ohne Rücksicht auf den unternehmerischen Erfolg oder dessen Risiko beim Austausch gegen die Arbeitsleistung entsteht.[293] Dieses Zurverfügungstellen ihrer Arbeitskraft geschieht in einer fremden Arbeitsorganisation auf die sie nur begrenzt Einfluss nehmen können.[294] Dies ist einer der Daseinsgründe für das Arbeitsrecht. Wenn also die betriebliche Arbeitsorganisation einen der Gründe für das Arbeitsverhältnis darstellt, dann muss eine Organisation, die eine dem Betrieb vergleichbare Organisationsform unterhält, zumindest rechtfertigen, wie sie ohne irgendeine Form von Arbeitsverhältnissen auskommt. Jetzt mögen einige einwenden, dass ja auch Konstruktionen im Bereich des On-Site Werkvertrages außerhalb eines Arbeitsverhältnisses möglich sind und dennoch im Betrieb stattfinden. Das ist aber auch einer der Gründe, weshalb diese Konstruktionen in besonderem Maße anfällig sind, Arbeitsrecht zu umgehen und deshalb in ständiger Kritik stehen.

Schaut man nochmal auf den tatsächlichen Unterschied zwischen einer betrieblich verfassten Organisation und einer solchen als Plattform, scheint dieser allein in der technischen Infrastruktur zu liegen: Regeln werden programmiert, die Überwachung und Einhaltung dieser Regeln wird ebenfalls über Software vermittelt, die Sanktionierung erfolgt automatisiert durch Algorithmen, die Hierarchie ist darin implementiert.[295] Die einzige Innovation von Plattformen besteht oftmals darin, dass sie die technische Infrastruktur des digitalen Zeitalters nutzen.[296]

Das hieße: Je mehr Regelungen softwaregestützt oder -vermittelt programmierbar und durchsetzbar sind, je weiter jemand vom Ort der Wertschöpfung entfernt werden kann, desto unwahrscheinlicher wird die Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Je mehr Kontrolle und Macht Plattformen etablieren können, die sonst nur Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis hätten, desto fragwürdiger muss es werden, dass sie dies ohne das Arbeitsrecht tun könnten. Technologie soll sich nicht über das Recht hinwegsetzen können. Dieser Umstand wäre juristisch nicht tragbar und dürfte zumindest bei Jurist/innen auf Widerstand stoßen. Dies gebietet es umso mehr auf die *tatsächliche Vertragsdurchführung* zu achten.

---

293 *Lieb*, RdA 1977, S. 210–219 (213) mit weiteren Nachweisen übernommen: *Schneider-Dörr*, HBS Working Paper Nr. 116, S. 51.

294 Hebt dies besonders hervor: *Brors*, Industrielle Beziehungen 2016, S. 226–235.

295 *Kirchner*, KZfSS 2019, S.; so auch *Tomassetti*, Hofstra Labor & Employment Law Journal, 1/2016, S. 8.

296 *Schössler*, Plattformökonomie, FES 2018, S. 3.

4. Steuerung und Kontrolle auf Plattformen

Die soeben angesprochenen Steuerungsmechanismen sollen an dieser Stelle vertieft werden. Plattformen steuern und kontrollieren einen wesentlichen Teil des Crowdsourcing-Prozesses.[297] Plattformen müssen dafür sorgen, dass Angebot und Nachfrage zusammenkommen und die Interaktion zwischen Crowdsourcer und Crowd Worker am Ende erfolgreich ist. Hier wird ein wesentlicher Unterschied zu einem klassisch organisierten Unternehmen deutlich: Der Arbeitsvertrag verpflichtet Arbeitnehmer/innen zur Arbeitsleistung und umgekehrt die Arbeitgeber/innen u.a. zur Lohnzahlung. Bei Crowd Work Plattformen ist die Menge der arbeitenden Menschen lose, unbestimmt und letztlich in ihrer sozialen und kulturellen Zusammensetzung unbekannt (auch wenn sich aus den durch die Plattform erhobenen Daten Rückschlüsse ableiten ließen).[298] Genau diese Menge an Menschen muss aber dazu gebracht werden, zu arbeiten, damit das Crowd Work Konzept für Plattformen funktioniert. Die Plattformen sehen sich zwar *nur* als Vermittlerinnen, aber es lässt sich nicht leugnen, dass sie durch das Design der Plattform, die Softwarearchitektur und die Nutzungsbedingungen maßgeblich Einfluss auf die Interaktion nehmen.[299] Demgegenüber ist ein betrieblich verfasstes Unternehmen so organisiert, dass Steuerung und Kontrolle durch Hierarchie bzw. juristischer gesprochen durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers ausgeübt werden.

Plattformen sind nach eigenem Verständnis jedoch keine Arbeitgeber, die Crowd Worker nach ihrem Dafürhalten nicht arbeitsrechtlich verpflichtet, so dass sich die Frage stellt, wie sie die Interaktion zwischen den Beteiligten steuern.

a) Bewertungs-, Feedback- und Reputationssysteme

Eine Plattform gestattet es, den Nutzer/innen auf beiden Seiten Werte auszutauschen und immer findet dieser Werteaustausch in einer Form von Währung statt.[300] Dies kann eine pekuniäre Entlohnung sein oder/und

297 Statt vieler: *Leimeister/Zogaj*, Study 287, HBS 2013.
298 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 27.
299 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 27; *Schmidt*, FES 2016, S. 12; *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 46 ff.
300 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 46.

eine andere Art von Wert. Dieser Wert äußert sich in den Bewertungs-, Feedback- und Reputationssysteme einer Plattform.

Es ist aus unserem Alltag kaum noch wegzudenken, wann immer wir etwas via Internet konsumieren – tatsächlich, beispielsweise per Online-Bestellung oder virtuell, beispielsweise Informationen – werden wir um ein Feedback oder eine Bewertung gebeten. Diese sogenannten Feedbackschleifen sind von enormer Wichtigkeit für die Plattform, da sie Angebot und Nachfrage verstärken können. Wo Crowdsourcer wissen, dass die Arbeit erledigt wird, fragen sie Arbeit nach; wo Crowd Worker wissen, dass Arbeit ist, bieten sie ihre Arbeitskraft an. Diese Aktivitäten der User werden per Algorithmus analysiert und so werden beiden Seiten neue Aktivitäten empfohlen.[301] Die Leistungsbewertung der Crowd Worker verstärkt diesen Feedbackmechanismus, gute Bewertungen ziehen auf beiden Seiten mehr User an.

Die Summe der Bewertungen bildet die Reputation der Crowd Worker. Die Reputation zeigt an, wie ihre Job-Performance ist und wie gut sie letztlich ihren Teil der Interaktion auf einer Plattform erfüllen. Die Reputation erfüllt mehrere Zwecke:

1. Sie zeigt an, wie (un-)zufrieden vorherige Kund/innen mit der Arbeit waren.
2. Sie ist eine Kennzahl für die Plattform selbst, weil sie damit erkennen kann, für welche Arten von Aufgaben die jeweiligen Crowd Worker eingesetzt werden können.

Die Reputation erfüllt eine Steuerungsfunktion, da sie die Crowd Worker motiviert, viele gute Bewertungen zu bekommen.

Die Qualität der Bewertungen ist enorm wichtig, da sie darüber entscheidet, ob sie auf der Plattform bleiben können, bestimmte Jobs bekommen oder wie gut ihre Bezahlung sein kann.[302] Dadurch wird die Reputation zu einer Art Arbeitszeugnis und immaterieller Währung.[303] Für Crowd Worker ist die Reputation Fluch und Segen zugleich: Schaffen sie es immerzu gute Bewertungen zu bekommen, haben sie gute Aussichten auf der Plattform-Karriereleiter aufzusteigen, mehr zu verdienen und bessere Arbeit zu bekommen. Diese guten Bewertungen können aber auch zu einem Lock-in-Effekt führen. Das heißt, wegen der guten Reputation verbleiben Crowd Worker auf einer Plattform, obwohl sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern können. Das hängt damit zusammen, dass die

301 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 55.
302 Darauf wird im 2. Teil noch eingegangen werden.
303 *Schmidt*, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie, FES 2016, S. 12.

Pflege und Erhaltung einer Reputation mit viel Zeit, Erprobung, Know-How und letztlich Geld verbunden sein kann. Die Crowd Worker haben keine Möglichkeit ihre Daten auf eine andere Plattform zu portieren, wenn sich die Arbeitsbedingungen auf „ihrer" Plattform verschlechtern. Ihnen bliebe nur, auf eine andere Plattform zu wechseln und sich eine neue Reputation zu erarbeiten – das hieße in vielen Fällen aber auch, ganz von vorne anzufangen. Diese sog. Wechselkosten können vielen zu hoch sein, so dass sie auf einer Plattform mit schlechteren Bedingungen verbleiben, nur um ihre Reputation zu sichern.[304] Ebenso können sich Crowd Worker gegen falsche oder unfaire Bewertungen kaum wehren, da kein Raum für Beschwerden auf deren Seite vorgesehen ist. Berichte, wie Fahrer/innen von UBER oder upwork grundlos gesperrt wurden, haben keinen Seltenheitswert mehr.[305]

Das gewinnt nicht nur in der Welt der Arbeitsplattformen an Bedeutung. Erst kürzlich wurde berichtet, dass auch Plattformen wie der Amazon Marketplace für gewerbliche Verkäufer/innen immer relevanter werden. In dem konkreten Fall ging es um einen Verkäufer, der wegen einer fehlerhaften Bewertung von der Plattform ausgeschlossen wurde. Erst nach langen und teuren Streitigkeiten wurde klar, dass die Bewertung schlicht falsch war.[306] Für diese Fälle hat die Europäische Union mittlerweile eine Verordnung verabschiedet, die Platform-to-Business-Verordnung (P2B-VO) 2019/1150; auf diese wird noch eingegangen werden.

Ein weiteres Element die Reputation aufzubessern und Feedbackschleifen einzurichten, ist die *Gamification*. Das bezeichnet zunächst die Anwendung spieltypischer Elemente in einem spielfremden Kontext.[307] Plattformen bieten Crowd Workern die Möglichkeit, ihre Ratings zu verbessern, indem sie virtuelle Punkte, Fleißsterne oder andere Belohnungen sammeln.[308] Diese werten ihre Reputation auf und lenken die Aufmerksamkeit der Plattformarbeiter/innen noch mehr auf die Plattform, was ihren

---

304 *Leimeister*, Einführung in die Wirtschaftsinformatik, S. 347.

305 Kuriose Geschichte eines Rausschmisses von der Plattform upwork: https://hackernoon.com/why-you-should-never-use-upwork-ever-5c62848bdf46, abgerufen am 11.05.2020.

306 https://t3n.de/news/marktplaetze-mieterschtzgesetz-Online-handel-e-commerce-1084704/, abgerufen am 03.08.2018.

307 *Bendel*, Gabler Wirtschaftslexikon online, Suchwort: Gamification; https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/gamification-53874/version-368843, abgerufen am 11.05.2020.

308 *Schmidt*, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie, FES 2016, S. 12; *Schneider-Dörr*, HBS Paper Nr. 116, S. 36.

Absichten entspricht, denn verfügbare Plattformarbeiter/innen erhöhen die Wahrscheinlichkeit eines Matchings. Damit stellen diese Elemente ein starkes Steuerungsinstrument der Plattformen dar, da es ihr erstes Ziel ist, eine gute Interaktion auf der Plattform zu ermöglichen. *Schmidt* betont, dass hier ein hochsensibler Datenschatz angesammelt wird, weil das komplette Arbeitsverhalten von Plattformarbeiter/innen abgebildet werden kann.[309] Wenn wir uns an die interne Plattform von SAP erinnern, die dem IT Support der Mitarbeiter/innen untereinander dient, haben wir darin ein klassisches Beispiel für Gamification. Der Anreiz, die Entwickler/innen von SAP zu motivieren, anderen Kolleg/innen bei Problemen zu helfen, liegt in den virtuellen Punkten, die sie für einen guten Zweck sammeln.

b) Algorithmisches Management

Das algorithmische Management ist eng verbunden mit den Bewertungs-, Feedback- und Reputationssystemen einer Plattform. Im Grunde genommen ist es die softwaregestützte Folge eines erfolgreich implementierten Reputationssystems auf einer Plattform.

Aber zunächst von vorne: Algorithmen üben in unserem Zeitalter eine magische Funktion aus. So liest man, der Algorithmus habe dieses und jenes entschieden oder ein Algorithmus sei wertvoll oder Ähnliches mehr. „Magisch" wird es damit, dass am Ende eines Sachverhaltes immer „der Algorithmus" etwas gemacht habe und dann ein nicht immer nachvollziehbares, aber eben vom Algorithmus vorgegebenes Ergebnis da war.[310]

Nun, ein Algorithmus ist nicht magisch, sondern dem Grunde nach ein Berechnungsverfahren, mit dem Entscheidungen nach einer vorgegebenen Struktur automatisch getroffen werden können.[311] Zuzugestehen ist Nicht-Informatiker/innen, Nicht-Mathematiker/innen und anderen Nicht-Eingeweihten, dass die Liste der „Klassen von Algorithmen" den Unwissenden[312] wie eine andere Welt vorkommt, insoweit mag es tatsächlich

309 *Schmidt*, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie, FES 2016, S. 12.
310 Treffend spricht *Martini* von einer Blackbox, JZ 2017, S. 1017–1025 (1017).
311 *Heiland* in Houben/Prietl (Hrsg.), Datengesellschaft, transcript 2018, S. 233–252 (240).
312 Die Verfasserin zählt sich im sokratischen Sinne („Ich weiß, dass ich nichts weiß") zu der Gruppe der Unwissenden.

magisch erscheinen.[313] Das aber außen vor. Wann immer ein vorherig festgelegter Schritt auf den nächsten festgelegten Schritt folgt, haben wir einen Algorithmus. Ein Gesetz (im Einzelnen auslegungsfähig, aber oft „Wenn-dann"-Schlüsse), jeder Warenautomat und auch mathematische Regeln wie „Punkt-vor-Strich" folgen einem Algorithmus. Mit leistungsfähigeren Softwaresystemen haben wir eine Umgebung geschaffen in die sich komplexere Algorithmen einbetten können. Software wird so programmiert („coding"), dass sie bestimmte Ergebnisse liefert; diese Handlungsvorschriften sind ebenfalls Algorithmen. Ein Navigationsgerät nutzt beispielsweise den sog. Dijkstra- oder Kürzeste-Pfade-Algorithmus, der berechnet, welche Route am schnellsten ist. Dabei können dank GPS und Netzwerkeffekt durch andere Nutzer/innen auch Faktoren wie Stau, Unfälle und Straßensperrungen berücksichtigt werden.[314] Der für Internetnutzer/innen in diesem Teil der Welt bekannteste Algorithmus dürfte der PageRank-Algorithmus von Google sein. Er prüft die Ergebnis-Webseiten nach Kompetenz, Verlinkungsstruktur und Relevanz der Suchanfrage. Danach werden die Ergebnisse sortiert. Das wirklich verheißungsvolle an Algorithmen ist, dass sie Objektivität vorgeben – die nüchterne mathematische Berechnung macht Hoffnung auf ein Urteil frei von Wertungen.[315]

Welche Rolle spielen diese softwarebasierten Handlungsanleitungen nun bei Crowd Work Plattformen?

Mithilfe von softwarebasierten Algorithmen können Plattformen starke Kontrolle auf Crowd Worker ausüben, indem sie die Arbeitsprozesse algorithmisch und damit automatisiert steuern. Dafür sind zwei Dinge notwendig:

1. Die Plattformen brauchen Daten, die maschinenlesbar sind. Das können unterschiedliche Daten sein, Performance-Daten wie sie die Reputations- und Feedbackmechanismen liefern, Bewegungsdaten, Tastenschläge, Screenshots und ähnliches mehr.
2. Die Plattformen müssen diese Daten durch den Algorithmus auswerten und eine Entscheidung damit treffen können. Denn es gehört zur Grundvoraussetzung eines Algorithmus, dass am Ende einer Berechnung eine Entscheidung steht (Finitheit).

Crowd Work Plattformen haben diese Daten und die entsprechenden Algorithmen, so dass eine schnelle Abfrage der Performance von Crowd

313 Liste von Algorithmen abrufbar unter: https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Algorithmen, abgerufen am 11.05.2020.

314 *Brynjolffson/McAfee*, Second Machine Age, S. 75 f.

315 *Martini*, JZ 2018, S. 1017–1025 (1018).

Workern möglich ist. Welche Arten von Aufgaben bewältigen die einzelnen Crowd Worker, wann, wie gut und noch unzählig viel mehr Daten sind den Plattformen bekannt. Dies ermöglicht es ihnen mit vergleichsweise wenig Personal eine enorme Menge Menschen zu steuern und ihnen die Aufgaben mit dem Wissen aus diesen Daten zu verteilen. Überträgt man dies auf die Welt der Arbeitsverhältnisse wird deutlich, dass Algorithmen Bewertungen durch Vorgesetzte ersetzen und so ein „algorithmisches Management" aufbauen, das aus bestimmten Ratings automatische Konsequenzen zieht, ohne die Gründe zu prüfen.[316] Damit wird ein komplexes soziales Verhältnis wie das Arbeitsverhältnis auf wenige Kennzahlen, bzw. Daten reduziert, die automatisiert Schlussfolgerungen treffen ohne eine Möglichkeit einer Überprüfung. Nicht alles ist in Algorithmen umsetzbar und so ergibt sich ein Kontextverlust, der zu Irrtümern und Fehlentscheidungen führen kann.[317] Der „Sachautorität des Computers"[318] ist dann nur noch wenig entgegenzusetzen, denn einen Beschwerdekanal gibt es kaum.[319] Neben Kontextverlust und Irrtumsrisiko besteht das Problem einer „Durchleuchtung" des Einzelnen samt seiner persönlichen Beziehungen bzw. einer Totalkontrolle seines Arbeitsverhaltens. Das Problem hat noch eine größere Tragweite, denn ein Algorithmus kann nur berücksichtigen, wofür er programmiert wurde, bestenfalls, was er dazugelernt hat, wenn es ein „lernender" Algorithmus ist. Aber dem Grunde nach kennt er keine Auslegung, keine Interpretation oder Abweichungen, die im Grunde ebenfalls zu einem verwertbaren Ergebnis führen können. Die sprichwörtlichen vielen Wege, die nach Rom führen, müsste ein Algorithmus alle kennen, um auch nach Rom zu finden – und kennt er einen nicht und wir sind trotzdem in Rom, würde der Algorithmus verneinen, dass wir dort sind. Auf diese Weise können digitale und soziale Realität stark auseinanderfallen.

In der Welt der Crowd Work Plattformen kommt es damit zu einer technischen Herrschaft über die Crowd Worker, weil Algorithmen nun mal nicht verhandeln oder dem Grundsatz „audiatur et altera pars"[320] Beachtung schenken. Ungerechtfertigte Deaktivierungen von Plattformen,

316 *Schmidt*, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie, FES Oktober 2016, S. 11.
317 *Däubler*, Gläserne Belegschaften, S. 55.
318 *Däubler*, Gläserne Belegschaften, S. 55.
319 *Heiland* in Houben/Prietl (Hrsg.), Datengesellschaft, transcript 2018, S. 233–252 (240).
320 „Auch die andere Seite möge gehört werden", Grundsatz aus dem römischen Recht.

unbegründete Ablehnung von Aufträgen haben eine neue Redewendung hervorgebracht: „*fired by algorithm*".[321]

5. Weitere Effekte und Gegebenheiten auf Plattformen

a) Netzwerk- und Skalierungseffekte

Ein weiterer Effekt von dem Plattformen stärker profitieren können als andere wirtschaftliche Einheiten, ist, der Netzwerkeffekt. Das gilt für alle Arten von Plattformen und damit auch für Crowd Work Plattformen. Der Netzwerkeffekt beschreibt, wie der Nutzen einer Plattform mit jedem weiteren User für jeden dieser User steigt.

Netzwerkeffekte sind relativ neue wirtschaftliche Phänomene, da sie mit der technologischen Innovation einhergingen.[322] Im Industriezeitalter entstanden durch *angebotsseitige Skaleneffekte* gigantische Monopole: Größenvorteile ergaben sich aus effizienterer Produktion, denn mit dem Anstieg der Anzahl der Produkte sanken die Stückkosten pro Produkt.[323] Dieser Effekt bescherte den so organisierten Unternehmen ein kontinuierliches Wachstum. In der virtuellen Welt verhält es sich anders mit den Wachstumseffekten. Dort sind es die *nachfrageseitigen Skaleneffekte*, die ein Unternehmen in Gestalt bspw. einer Plattform, wachsen lassen. Diese ziehen ihren Nutzen aus technologischen Verbesserungen auf der Nachfrageseite.[324] Das heißt, soziale Netzwerke, Nachfragebündelung, bedienungsfreundliche Anwendungen durch Apps und im Grunde die Senkung der Transaktionskosten im Allgemeinen, machen Plattformen für viele User attraktiv. Der nachfrageseitige Skaleneffekt triggert sozusagen positive Netzwerkeffekte; das lässt sich gut mit dem Metcalfe'schen Gesetz beschreiben.

Robert Metcalfe wies darauf hin, dass der Nutzen eines Telefonnetzes mit zunehmender Anzahl der Anschlüsse nichtlinear steigt, weil es mehr Verbindungen unter den Teilnehmer/innen ermöglicht.[325] Für Crowd Work

---

321 *Hill*, Die Start-up Illusion, S. 14; interessant ist hier folgender Bericht: *Dzieza*, The rating game, verfügbar unter: https://www.theverge.com/2015/10/28/9625968/rating-system-on-demand-economy-uber-olive-garden, abgerufen am 11.05.2020.

322 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 29.

323 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 29.

324 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 30.

325 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 31.

Plattformen bedeutet das, je mehr Crowd Worker sich anmelden, desto attraktiver ist die Plattform für ein crowdsourcendes Unternehmen, weil so die Wahrscheinlichkeit steigt, den eigenen Bedarf decken zu können. Vorausgesetzt, dass sich die Aufgabe für Crowd Work eignet. Je mehr Crowdsourcer die Plattform nutzen, desto eher werden auch andere Unternehmen prüfen, inwieweit Crowd Work in ihre Wertschöpfungskette integriert werden kann. Somit begünstigt der Netzwerkeffekt das Wachstum auf Angebots- und Nachfrageseite (zweiseitige Netzwerkeffekte). Dieses Wachstum zeigt aber auch Tendenzen zur Monopolbildung auf die hier nur hingewiesen wird und die in ihren Auswirkungen eine Vielzahl von Problemen mit sich bringen können.[326]

Netzwerkeffekte können positive und negative Folgen haben:

Positive Folgen des Netzwerkeffekts sind, dass alle Beteiligten ihre Bedarfe befriedigen können. Crowd Worker finden Arbeit, Crowdsourcer erhalten Lösungen, Plattformen sind dazwischengeschaltet und koordinieren das Geschehen auf beiden Seiten.

Negative Netzwerkeffekte hingegen sind solche, bei denen die Angebot- und/oder Nachfrageseite auf Dauer keine positive Übereinstimmung findet. Hat clickworker zu viele nachfragende Unternehmen, die den Dienst in Anspruch nehmen wollen, aber eine zu kleine oder nicht ausreichend gute Crowd, ziehen sich crowdsourcende Unternehmen zurück. Werden umgekehrt Crowd Worker unfair behandelt, schlecht oder gar nicht bezahlt, ist es vor allem eine Frage nach besseren Alternativen, ob sie sich zurückziehen können.

Die Tatsache, dass sie sich auf der Plattform eine Reputation erarbeitet haben, bindet Crowd Worker grundsätzlich an die Plattform. Je stärker Crowd Worker auf eine Plattform angewiesen sind, desto mehr werden sie hinnehmen, um dort weiterhin ihrer Tätigkeit nachgehen zu können. Um einem negativen Netzwerkeffekt zu entgehen, muss die Plattform ein effektives System der „Kuratierung“ etablieren. Diese „Kuratierung“ meint, dass die Plattform filtern, steuern und notfalls den Zugang zu einer Plattform beschränken muss, damit negative Aktivitäten unterbleiben können.[327]

Damit eine Plattform auf Dauer Erfolg hat, muss sie im Grunde beide Seiten bedienen. Denn eine Plattform, die mittels des Netzwerkeffekts expandiert, wächst anders als beispielsweise ein betrieblich organisiertes produzierendes Unternehmen. Der unternehmerische Fokus wird von innen

326 *Srnicek*, Plattformkapitalismus, S. 48 zu Problemen des Monopols.
327 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 37.

nach außen gekehrt, denn außerhalb des Unternehmens sind die Wachstumsfaktoren.[328] Beim Personalmanagement geht es nicht mehr „nur" um die Belegschaft im Betrieb (wie auch immer diese rechtlich verbunden ist), es geht um die Steuerung der Crowd.[329] Der Schwerpunkt ihrer Wertschöpfung verschiebt sich von der internen Produktabteilung zu einer Auswahl externer Anbieter (hier: Crowd) und Nachfrager (hier: Crowdsourcer).[330] Das verdeutlichen die wertvollsten Unternehmen unserer Zeit: Airbnb, Uber, Upwork, Google sind wegen ihrer User Communitys wertvoll. Das Netzwerk Instagram, das zu Facebook gehört, wurde nicht für 19 Milliarden US-Dollar verkauft, weil es 50 kluge Angestellte (auch wenn diese sicherlich sehr wertvoll sind) und schöne Büros hatte; dieser Betrag spiegelte den Wert der Community wider.[331] Das Eigentum an einer Plattform ist somit das Eigentum an einer Software (2 Milliarden Zeichen Code bei Google) und bis zu einem gewissen Teil auch an Hardware wie beispielsweise Server und Rechenzentren.[332] Wobei hier darauf hinzuweisen ist, dass Rechnerkapazitäten unproblematisch als Cloud-Dienste in Anspruch genommen werden können und insofern das Eigentum der meisten Plattform sich tatsächlich auf die Software fokussiert.

b) Daten und Tracking

Es ist umfassend unter dem Punkt „Plattformökonomie und Marktwirtschaft" (§ 2 C. IV. 2.) sowie unter dem Punkt „Algorithmisches Management" (§ 2 C. IV. 5.) erläutert worden, wie sich Plattformen in unterschiedlichem Ausmaß der Gewinnung, Auswertung und Monetarisierung von Daten zuwenden.

Gerade in Bezug auf Crowd Work Plattformen entstehen Daten dadurch, dass die Crowd Worker „im Internet" arbeiten; dieser Informationsraum wird zu einem „*Raum der Produktion*" in dem Ausmaß wie Arbeitsgegenstand und -mittel digitalisiert werden.[333] Diese Daten erlauben Rückschlüsse auf die Arbeit, den Produktionsprozess und über die Leistung der arbeitenden Menschen. Selbst wenn diese Daten anonymisiert werden,

328 *Schössler*, Plattformökonomie, FES 2018, S. 4.
329 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 43.
330 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 43.
331 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 42.
332 *Srnicek*, Plattformkapitalismus, S. 51.
333 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 17.

die schiere Menge, ihre Aktualität und die Möglichkeit der Zuordnung lassen Rückschlüsse auf das Nutzerverhalten zu.[334] Diese Ansammlung von Daten trifft jede Art von Arbeit, gleich, ob sie im betrieblich verfassten Kontext oder außerhalb eines Betriebes stattfindet.[335] Crowd Worker produzieren eine Vielzahl von Daten, die den Plattformen kleinteilige Einblicke über die Arbeitsprozesse, die Leistung und evtl. sogar über die heimischen Arbeitsgeräte ermöglichen. Im Rahmen von Big Data Auswertungen können Plattformen aus unterschiedlichsten Daten Schlüsse ziehen und Analysen vornehmen. Die gewonnenen Informationen dienen der Steuerung (s.o.) sowie Optimierung der Arbeits- und Wertschöpfungsprozesse.[336] Darüber hinaus landen aber noch sehr viel mehr Daten bei der Plattform. Mittels Tracking-Cookies wird Plattformen eine fortlaufende Aufzeichnung des Nutzerverhaltens ermöglicht, aus der sie wieder Rückschlüsse ziehen kann. Ähnlich wie Google ein Imperium damit aufgebaut hat, dass es Tracking-Cookies verwendet und entsprechend monetarisiert, gehört es zum Kapital von Crowd Work Plattformen, dass detailliertes Wissen über die Arbeitsweise ihrer Crowd, ihre präferierten Aufträge, ihre Gewissenhaftigkeit und Performance bekannt ist.[337] Gerade auch, wenn Plattformen mit Apps arbeiten und eine GPS Verbindung verlangen, lassen sich auch höchstpersönliche Bewegungsmuster ableiten. *Schmidt* konstatiert, dass im gleichen Umfang wie die Reputation zum Arbeitszeugnis wird, wird das Tracking zur automatisierten, vollumfassenden Erwerbsbiographie.[338]

d) Narrative der Plattformökonomie

Prassl bespricht in seinem Buch „*Humans as a service*“ ein Kapitel über die Narrative der „*Gig Economy*“.[339] Tatsächlich ist das ein Thema, was die Verfasserin in der juristischen Diskussion hierzulande vermisst. Daher wird an dieser Stelle darauf eingegangen.

Zunächst zum Wort selbst: In der Online-Enzyklopädie Wikipedia heißt es, ein Narrativ sei eine sinnstiftende Erzählung, die Einfluss auf die

334 *Schössler*, Plattformökonomie, FES 2018, S. 12.
335 Allgemein: *Däubler*, Gläserne Belegschaften, Bund Verlag 2019.
336 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 17.
337 *Schmidt*, Arbeitsmärkte Plattformökonomie, FES 2016, S. 12.
338 *Schmidt*, Arbeitsmärkte Plattformökonomie, FES 2016, S. 12.
339 *Prassl*, Humans as a service, Kap. 2, S. 31–50.

Art hat, wie die Umwelt wahrgenommen wird.[340] Das trifft auf die Plattformökonomie insoweit zu, als zu beobachten ist, dass mit ihrem Aufkommen verschiedene Erzählungen verbunden sind. Einige der Narrative werden im 2. Teil der Arbeit juristisch bewertet und finden hier Erwähnung als sie sich in ein größeres Bild der Plattformökonomie einbetten. *Prassl* macht drei Narrative aus.[341]

aa) Das Regulierungsnarrativ oder „Die alten Regeln passen nicht"

Eine Erzählung, die in der Plattformökonomie gerne bedient wird, ist, dass viele alte Regeln auf die neuen, disruptiven Geschäftsmodelle nicht passen, bzw. Regulierung die Innovation behindere. Vorreiterin dieses Narrativs ist die Plattform UBER. Dies führte sogar so weit, dass sie nicht als Transportunternehmen gesehen werden wollte und in einer Klage in Kalifornien/USA so argumentierte: Die Klage eines UBER Fahrers, Arbeitnehmer von UBER zu sein, wies die Plattform mit dem Argument zurück, sie stelle nur die Infrastruktur für das Matching. Sie seien ein technologisches und kein Taxi-Unternehmen. Diese Argumentation nahmen die Richter/innen des North California District Court nicht hin und begründeten so:

> *„Uber ist genauso ein „technologisches Unternehmen" wie YELLOW CAB* [Taxi-Unternehmen in den USA, Anm. d. Verfasserin] *eines ist, weil letzteres den Funkverkehr nutzt, um Taxis zuzuteilen…Es ist höchstwahrscheinlich, dass UBER ein Transport-Unternehmen ist, wenngleich ein technologisch Anspruchsvolles.".*[342]

Plattformen versuchen hier ein Narrativ zu etablieren: Wir sind Vermittlerinnen, wir sind technologische Unternehmen, keine Transportdienstleister. Damit entziehen sie sich auch einer möglichen Verantwortung als Arbeitgeber/innen. Hierbei ist die Frage interessant, ob Plattformen einen Markt tatsächlich „nur" organisieren oder ob sie die Dienstleistung selbst bereitstellen. Das ist sehr genau zu untersuchen, denn bei Restaurants

---

340 Wikipedia „Narrativ" abrufbar unter: https://de.wikipedia.org/wiki/Narrativ_(Sozialwissenschaften), abgerufen am 11.05.2020.

341 *Prassl*, Humans as a service, S. 31 ff.

342 *Murray*, Taken for a Ride? Advocate General Szpunar's Opinion on Uber's Status, https://europeanlawblog.eu/2017/06/02/taken-for-a-ride-advocate-general-szpunars-opinion-on-ubers-status/, abgerufen am 11.05.2020.

denkt man auch nicht als Vermittler von Gastdienstleistungen nach, wo Gäste als Nachfragende und Serviceleute und Köche/innen als Anbieter einer Dienstleistung zusammenkommen.[343]

Im Namen der technologischen Innovation sollen Regelungen, an die sich auch dynamische Start-ups halten müssten, außen vor bleiben – so heißt es von Seiten der Plattformvertreter/innen „experimentation first, regulation later."[344] Auch die Art und Weise der Regulierung wird infrage gestellt. Statt auf den demokratisch legitimierten Gesetzgeber zu setzen, meinen Plattformen, dass neuere Regulierungsmodelle greifen sollten, die vor allem auf Selbstverpflichtungen setzen.[345] Darauf wird im dritten Teil der Arbeit noch einmal eingegangen werden.

bb) Das Sharing-Narrativ

Viele Plattformen, die es ermöglichen, private Güter oder Dienstleistungen zu nutzen, sehen sich als Teilnehmer/innen der Sharing Economy.[346] Geht man von der dahinterstehenden Idee der *Sharing Economy* aus, so steht sie für eine Wirtschaftsordnung des Teilens. Viele möchten Gegenstände nicht mehr in ihrem Eigentum haben, sondern sie nach Bedarf verfügbar haben. Darin reihen sich die Debatten um eine Postwachstums-Gesellschaft ein, die Menschen durch bewussten Konsum, mehr Verantwortung für die Ressourcen unseres Planeten übertragen möchten.[347] Es bringt allerdings noch andere Dinge zum Vorschein, nämlich eine starke Kommerzialisierung des Privaten. Der Begriff selbst wird kritisiert, ein Euphemismus zu sein, der nur den Anschein des Teilens erwecken will, damit sich die dahinterstehenden Geschäftsmodelle besser vermarkten lassen können. Den Geschäftsmodellen Airbnb, Uber, Lyft oder upwork wird ein „*Turbokapitalismus*" vorgeworfen, der eine künstliche Wertschöpfung schafft.[348]

Viele Kritiker/innen konstatieren, dass der Akt des Teilens eigentlich nur unter einander bekannten Menschen stattfinden kann, die davon

---

343 *Tomassetti*, Does Uber redefine the firm?, Hofstra Labor & Employment Law Journal, 2017, S. 6.
344 *Prassl*, Humans as a service, S. 36.
345 *Prassl*, Humans as a service, S. 35.
346 *Sundararajan*, The Sharing Economy, MIT Press 2016.
347 *Jackson*, Wohlstand ohne Wachstum, Oekom Verlag 2011; *Mason*, Postkapitalismus, Suhrkamp Verlag 2018.
348 Statt vieler: *Scholz/Schneider*, Ours to hack an to own, OR Books 2017.

keinen monetären Profit erwirtschaften wollen.[349] Wenn allerdings ein kommerzieller Markt um das Teilen entsteht, wo ein Gut wie Wohnraum gegen Geld ausgetauscht wird und wo Plattformen den Austausch ermöglichen, dann geht es nicht um das Teilen an sich. Es geht in dem Fall darum, den Zugang zu Gütern oder Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit zu bekommen. Der soziale Akt des Teilens steht nicht im Vordergrund, sondern der wirtschaftliche Austausch.[350] Aus diesem Grund hat die Bezeichnung „sharing economy" international sehr viel Kritik erfahren. Eine Redakteurin der New York Times, *Natasha Singer*, erhebt Einwände gegen Begriffe wie „*sharing*", „*peer*" oder „*collaborative economy*", denn die Bezeichnung als solche behandle Transaktionen, die durch technische Entwicklung möglich werden, als seien sie altruistische oder gesellschaftlichdienliche Unternehmungen.[351] Ihre Kollegin *Sarah O'Connor* von der Financial Times pflichtet ihr bei und pointiert: „*…Was genau wird hier geteilt? Wer kollaboriert mit wem? Selbstständige auf Upwork teilen ihre Fähigkeiten mit der Welt nicht anders als ich meine mit der Financial Times.*"[352]

Der Soziologe *Heiland* entlarvt dieses Narrativ[353]: Es ist keine neue Kultur des Austausches, die die sog. *Sharing Economy* hervorbringe. Sie befördere hauptsächlich eine fortschreitende Vermarktlichung privater Ressourcen, denn „*eine Taxifahrt ist – auch und insbesondere wenn sie per Plattform vermittelt und von Solo-Selbstständigen ausgeführt wird – kein Austausch zwischen Freien und Gleichen.*"[354]

---

349 *Eckhardt/Bardhi*, Harvard Business Review 2015, *S.* 7, *Degryse*, Working Paper 2016.02 ETUI, S. 28 f.; *Schweighofer*, Wirtschaft und Gesellschaft 2016, S. 219–255 (220).

350 *Eckhardt/Bardhi*, Harvard Business Review 2015, S. 7; Prassl, Humans as a service, S. 42.

351 *Prassl*, Humans as a service, S. 43 zitiert *Singer*, NYT vom 8. August 2015, verfügbar unter: https://www.nytimes.com/2015/08/09/technology/twisting-words-to-make-sharing-apps-seem-selfless.html abgerufen am 11.05.2020.

352 *Prassl*, Humans as a service, S. 43 zitiert O'Connor, FT vom 14. Juni 2016, „The gig economy is neither 'sharing' nor 'collaborative'" verfügbar unter: https://www.ft.com/content/8273edfe-2c9f-11e6-a18d-a96ab29e3c95 abgerufen am 17.09.2019. Übersetzung d. Verf.; original: „*…What exactly is being shared here? Who is collaborating with whom? Freelancers on Upwork are no more sharing their skills with the world than I am sharing mine with the Financial Times.*"

353 *Heiland*, Indust. Bez. 2018, S. 129–139 (132).

354 *Heiland*, Indust. Bez. 2018, S. 129–139 (131).

cc) Rebranding-Work-Narrativ

Eine weitere Besonderheit ist, wie Plattformunternehmen die arbeitenden Menschen bezeichnen.[355] Aus den Webseiten der Plattformen geht hervor, dass sie rechtliche Begriffe meiden. Sie sprechen nicht von Angestellten oder Arbeitnehmer/innen, weil sie ihrer Ansicht nach keine sind. Gleichzeitig müssen die Tätigkeiten und ihre Protagonisten irgendwie genannt werden. Daher finden sich die Arbeitenden in Bezeichnungen wie „Helplinge", „Professionals", „Tasker", „Experts", WorkGenius, Digital Workforce, „Rider", Clickworker, Gurus, Roamler oder auf Taskrabbit tatsächlich als „Rabbits"[356] wieder. Das Transportunternehmen Lyft benennt seinen Service so: „*Lyft* is your *friend* with a car, whenever you need one."[357]

Hier fahren demzufolge Freund/innen andere Freund/innen durch die Gegend. Es ist nicht etwa ein Fahrer, der Kund/innen irgendwohin fährt; das hat zur Folge, dass Arbeit in eine bloße Gefälligkeit umgedeutet wird. Das kenne ja jeder und dagegen könne man auch nichts haben – so soll ein bestimmtes Bild etabliert und in weiterer Konsequenz verschleiert werden, dass eines der Hauptprodukte der Plattformökonomie Arbeit ist.[358] Das ist ein Versuch, die Realität durch eine bestimmte Sprache zu beeinflussen. Dies beschäftigt viele Wissenschaften, als Begriff der *Performativität* in der Philosophie[359] und als *Sapir-Whorf-Hypothese* in der Linguistik.[360] Danach werde die Denkweise eines Menschen über seine Umwelt, stark durch Grammatik und Wortschatz beeinflusst. Wie wir über einen Sachverhalt sprechen, wie wir die Protagonisten bezeichnen, ist für die juristische Einordnung relevant. Sind die Menschen Arbeitnehmer/innen, unterfallen sie komplett dem Arbeitsrecht. Sind sie arbeitnehmerähnliche Personen, unterfallen sie einem Teil arbeitsrechtlicher Regelungen und handelt es sich bei ihnen tatsächlich um Selbstständige, sind Rechte und Pflichten im

---

355 Folgende Überlegungen sind hier entnommen: *Schneider-Dörr*, HBS Paper Nr. 116, Februar 2019, S. 35.

356 So wurde es in der Vergangenheit gehandhabt, mittlerweile werden die arbeitenden Leute „Tasker" genannt (www.taskrabbit.de).

357 https://www.lyft.com/ abgerufen am 11.05.2020; als Beispiel aufgeführt bei *Prassl*, Humans as a Service, S. 42.

358 *Prassl*, Humans as a Service, S. 42 „the gig economy's first, and foremost, product is work."

359 Zur Performativität: https://de.wikipedia.org/wiki/PerformativitProzentC3ProzentA4t, abgerufen am 11.05.2020.

360 Zur Sapir-Whorf-Hypothese: https://de.wikipedia.org/wiki/Sapir-Whorf-Hypothese, abgerufen am 11.05.2020.

Privat-, bzw. Wirtschaftsrecht verortet. Zwar setzt sich das Recht über bloße Scheinbezeichnungen hinweg, wenn sie nur dazu dienen, die wahren Verhältnisse zu verschleiern, aber die Begriffe sind zunächst einmal da, so dass das Recht die Hürde nehmen muss, sie zu entschleiern.

Darauf wird im zweiten Teil eingegangen werden. Es drängt sich die Vermutung auf, dass die Bezeichnungen den Zweck haben, Rechtsbeziehungen möglichst lose erscheinen zu lassen. Zwar spielt sicherlich auch Marketing eine Rolle, sowie der Wunsch eine gemeinsame Identität der Crowd Worker zu schaffen. Dies erkennt man auch bei großen Automobilfirmen wie Opel oder Daimler, wo sich die Belegschaften „*Opelaner*" nennen oder Menschen einfach „*beim Daimler schaffen*". Im Unterschied zu den Plattformen kommen diese Bezeichnungen allerdings von den Arbeitenden selbst und es geschieht nicht, um Arbeitsverhältnisse zu verschleiern, sondern, um die Zugehörigkeit zu ihrer Organisation zu unterstreichen. Im Übrigen besteht dadurch kein Zweifel, dass es sich um Arbeitnehmer/innen handelt – mag ihr Anstellungsverhältnis von Zeit zu Zeit auch unsicher sein.

Wo es „keine" Arbeitnehmer/innen gibt, gibt es auch keine Lohnkosten, Sozialversicherungen und weitere Verpflichtungen als Arbeitsgeber/in einzuhalten. Freilich ist dies eine These, aber sie erhärtet sich durch die normative Kraft des Faktischen: Plattformen nennen die Leute eben nicht ihre Mitarbeiter, Beschäftigten oder Arbeitnehmer/innen. *Prassl* bringt es abermals auf den Punkt, wenn es bei ihm heißt: *„Der Schlüssel liegt darin zu erkennen, dass on-demand gigs, tasks, rides und ‚Human Intelligence Tasks' (HITs) Arbeit sind – und daher als solche reguliert werden sollten.*"[361]

e) Informationsasymmetrien[362]

Jedes Plattformunternehmen ist auf den Austausch von Informationen ausgelegt.[363] Bei Crowd Work Plattformen ist dies in mehrfacher Hinsicht relevant: Vor Erbringung der Arbeitsleistung informieren sich Crowd Worker in den Arbeitsbeschreibungen über die Art der zu erbringenden

361 *Prassl*, Humans as a Service, S. 93, original: "The key lies in recognizing that on-demand gigs, tasks, rides, and Human Intelligence Tasks (HITs) are work – and should be regulated as such."

362 Folgender Abschnitt: *Schneider-Dörr*, HBS Working Paper Nr. 116, Feb. 2019, S. 41.

363 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 46.

Arbeitsleistung, aber auch die anschließende Erbringung der Arbeitsleistung ist ein Informationsaustausch. In dem Dreiecksverhältnis Crowdsourcer, Crowd Worker und Plattform laufen nur bei den Plattformen alle Informationen zusammen. Betrachtet man dies funktional aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht, wird man sagen können, dass Asymmetrien im Geschäftsmodell angelegt sind. Intermediäre wollen mit der Vermittlung Geld verdienen.[364] Es kann nicht überbetont werden, dass die Plattform nur erfolgreich ist, wenn sie eine erfolgreiche Interaktion schafft.

Dies erfüllt sie, indem sie auf Algorithmen aufbauende Softwaretools einrichtet, die ein erfolgreiches Matching wahrscheinlicher machen. Die Monetarisierung läuft dann entweder über Werbung oder in Form einer Vermittlungsgebühr, wenn Dienstleistungen erfolgreich erbracht wurden.[365] Damit liefern Informationasymmetrien einen wichtigen Aspekt in der Plattformarchitektur: Sie filtern die für alle Beteiligten relevanten Informationen. Ein solcher Filter ermöglicht, dass Usern Informationen präsentiert werden, die relevant sind.[366] Gelingt dies nicht, werden die User mit unwichtigen Informationen behelligt und wenden sich schlimmstenfalls von der Plattform ab. Im Grunde ist es bekannt: Eine Suchanfrage bei der Suchmaschine Google zeigt, wie wichtig ein gut programmierter Algorithmus ist, damit die Menschen schnell das finden, was sie suchen, allerdings auch alles andere ausgeblendet wird, was den Algorithmus nicht trifft. Diese Informationsasymmetrien sind gewollt, weil Plattformen ihre Präferenzen auf dem Markt nicht immer offenlegen wollen.[367]

Die wesentlichste Informationsasymmetrie wird jedoch über das Interface, bzw. die App der Plattform etabliert. Crowd Worker können ihrer Tätigkeit nur auf dem Interface oder auf der App der Plattform nachgehen. Es besteht keine Möglichkeit, sich die Aufgaben auf den Computer/Smartphone/Tablet etc. zu ziehen und sie nach Bearbeitung hochzuladen. Die Plattform ist damit der einzige Kanal auf dem Crowd Worker ihrer Arbeit als eben solche überhaupt nachgehen können. Damit können sie aber faktisch auch keine eigenständigen Entscheidungen treffen außerhalb derer, die im Plattformdesign vorgesehen sind.

Das sind auch die Gründe, warum Plattformen teilweise eine direkte Verbindung zwischen Auftraggebern und Crowd Workern nicht ermöglichen: Sobald sie miteinander kommunizieren verfügen beide Seiten über

364 *Clement/Schreiber*, Internetökonomie, S. 264 ff.
365 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 123 f.
366 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 50.
367 *Mayer-Schönberger/Ramge*, Das Digital, S. 86.

Wissen, das die Plattform nicht steuern kann.[368] Die Gefahr, dabei ihre Position zu schwächen, ist zu groß, so dass sie eine Kommunikation von vorneherein nicht ermöglichen oder gar verbieten.

So sieht die Designplattform 99designs eine Exklusivität ihrer Dienste vor, d.h. Auftraggeber und Designer/in dürfen im Falle eines Matchings für 24 Monate keine weitere Zusammenarbeit anstreben außer über die Plattform. Davon kann man sich nur mit einer Opt-Out-Gebühr freikaufen; entweder es werden 2.500 US-Dollar oder 15 Prozent des vereinbarten Preises bezahlt.[369]

Darüber hinaus erbringen Crowd Worker bei Microtask-Plattformen die tatsächliche Leistung auch auf dem Plattform-Interface. Sie haben vorgegebene Masken, um ihre Texte zu schreiben, sie haben vorgegebene Buttons, um ihre Arbeit hochzuladen bzw. abzuschicken, sie bewegen sich durch ein komplett vorgegebenes Ökosystem.

Ein weiterer Punkt hängt mit dem erläuterten „algorithmischen Management" zusammen. In vielen Fällen ist für Crowd Worker nicht ersichtlich, warum sie manche Arbeitsmöglichkeiten angezeigt bekommen oder nicht.[370] Zwar können Qualifizierungen und Reputation Anhaltspunkte sein, warum Crowd Worker bestimmte Aufgaben angezeigt bekommen, aber es ist nicht transparent, welche Daten von ihnen in diese Entscheidung fließen und wie der Algorithmus anhand dieser Daten zu dem Ergebnis kommt, ihnen Aufgaben zuzuweisen oder nicht.[371]

V. Zusammenfassung des 1. Teils und Ausblick auf den 2. Teil

1. Zusammenfassung des 1. Teils

Hauptaufgabe des ersten Teiles dieser Arbeit, war es, Crowd Work und das Umfeld umfassend zu kartographieren. Ähnlich wie eine Landkarte, die als räumlicher Ausschnitt zwar einen Ort zeigen kann, wo aber erst aus dem Zusammenhang klar wird, in welcher sonstigen Beziehung der Ort zu seiner Umgebung steht. Aus diesem Grund war das dem Untersuchungsge-

368 *Mayer-Schönberger/Ramge*, Das Digital, S. 51, 86.

369 So Nr. 4 der Nutzungsbedingungen von 99designs, abrufbar unter: https://99designs.de/legal/terms-of-use abgerufen am 11.05.2020.

370 *Heiland* in: Houben/Prietl (Hrsg.), Datengesellschaft, transcript 2018, S. 233–252 (244).

371 *Heiland* in Houben/Prietl (Hrsg.), Datengesellschaft, transcript 2018, S. 233–252 (244).

genstand Crowd Work zugrundeliegende **Prinzip des Crowdsourcings** (§ **2 A.**) zu erläutern.

Crowdsourcing wiederum kennt einige Nebenschauplätze, die leicht mit Crowd Work in Verbindung gebracht werden können, da auch dort „gearbeitet" wird, aber eben nicht vermittelt über eine kommerzielle Plattform und eben auch nicht immer zum Lohnerwerb.

Gerade die **Open Source Bewegung, Open Innovation** und der **user-generated content** werden von starker intrinsischer Motivation begleitet – je nachdem spielt die **Weisheit der Vielen** eine wichtige Rolle. Eine klare Abgrenzung verringert hier die Verwechslungsgefahr, so sprechen wir bei Projekten wie Wikipedia oder Linux nicht von Crowd Work, sondern von Open Source, die aber den Crowdsourcing Prinzipien sehr nahe stehen.

Unter § **2 B.** erfolgt eine Definition dessen, wie Crowd Work in dieser Arbeit verstanden wird. Danach gibt es einen **offenen Aufruf zur Durchführung von Aufgaben**, die **Crowd Worker wählen aus, ob sie teilnehmen möchten**. Das Ganze findet auf einer **Plattform im Internet** (intern oder extern) statt. Die Mitwirkung und Zielerreichung der Crowd Worker werden **finanziell entlohnt**. Crowd Worker tragen **durch Crowd Work zu ihrem Lebensunterhalt** bei, sei es durch Voll- oder Teilzeitbeschäftigung.[372]

Welche Arten von Crowd Work es gibt, ist am besten über die **Plattformen** selbst zu erforschen, wie dies in den genannten Studien geschehen ist. Crowd Work findet danach meist auf **Microtask-, Marktplatz-, Design-, Testing- und Innovationsplattformen** statt (§ **2 C. I.**). In der anschließenden Untersuchung ging es vor allem darum, **wie verbreitet Crowd Work** ist – zum einen aus Unternehmenssicht (§ **2 C II.**), zum anderen aus Sicht der Crowd Worker (§ **2 C III.**). Das Phänomen Crowd Work hat das breite Feld der Arbeitsmarktforschung schnell erobert, so dass sehr viele Studien hierzu erschienen sind. Hier wurden die aus Sicht der Verfasserin **wichtigsten Studien** dargestellt. Dies auch vor dem Hintergrund, dass das Recht nicht im leeren, unbekannten Raum wirkt, sondern rechtliche Überlegungen eine empirische Brücke in die gelebte, soziale Wirklichkeit schlagen. Hier leistet die Arbeit auch ein Stück Aufbereitung für die weitere Befassung von Rechtswissenschaftler/innen mit dem Thema – denn die Studien sind v.a. aus Sicht von Wirtschaftsinformatiker/innen, Soziolog/innen und Arbeitsmarktforscher/innen verfasst. Das sind Gebiete, die Rechtswissenschaftler/innen nicht automatisch begehen, um sich dem Thema zu nähern; wenn es aber aufbereitet wird, verdeut-

372 *Durward/Blohm/Leimeister*, Bus Inf Syst Eng 2016, S. 1.

lichen sich die juristischen Probleme. Was die Verbreitung von Crowd Work angeht, können auch viele Studien keine klaren Zahlen liefern.

Das liegt v.a. auch an dem jungen Phänomen Crowd Work. Die Nachteile, die Crowd Worker nennen, sind national wie international ähnlich. Daran schließt unter **§ 2 C. IV.** das Kapitel über **die Plattformökonomie** an.

Hier geht es darum, in der Tiefe zu verstehen, dass ein Ökosystem geschaffen wird, das Steuerung und Kontrolle nicht mittels des Direktionsrechts eines Arbeitsverhältnisses implementiert, sondern, dass Technologie hier Führungsfunktion erlangt. Wie dieses Kapitel zeigt, müssen Plattformen, um zu funktionieren, bestimmte Mechanismen einführen (Steuerung, Kontrolle, Datenerhebung, Tracking, Informationsasymmetrien). Das ist Teil ihrer DNA, da sonst das Geschäftsmodell nicht funktioniert. Das mag man als Gegebenheit hinnehmen, aber möglicherweise sind diese Gegebenheiten rechtlich relevant. Das ist im 2. Teil zu prüfen.

2. Ausblick auf den 2. Teil – Herausforderungen, die aus Crowd Work erwachsen können

Die Verbreitungszahlen von Crowd Work möchten auf den ersten Blick Entwarnung geben: Wir scheinen weit entfernt von einer „Crowd Work Republik". Allerdings sind hierbei mehrere Dinge in die Gesamtanalyse einzubeziehen. Zum einen die Relevanz der Digitalwirtschaft.[373] Digitalwirtschaft meint im Grunde alle Unternehmen, die auf IKT, Daten und Internet setzen: Dieser Bereich geht quer durch alle traditionellen Sektoren der Produktion, Dienstleistungen, Verkehr, Telekommunikation; damit ist der Bereich viel relevanter als es den Anschein macht und außerdem treibende Kraft in einem eher stagnierenden wirtschaftlichen Umfeld.[374]

Zum anderen der geringe Ballast, den Plattformen haben und der sie sehr schnell wachsen lässt. Plattformen wachsen anders als physisch verfasste Unternehmen (Netzwerkeffekte, Skaleneffekte, etc.). Ebenfalls nicht außer Acht zu lassen ist, unser vorherrschendes System der Marktwirtschaft. Es funktioniert nur für jene, die ständig ihre Verwertungsmöglichkeiten ausweiten.[375]

---

373 Zum Begriff: *Srnicek*, Plattform-Kapitalismus, S. 10.
374 *Srnicek*, Plattform-Kapitalismus, S. 10.
375 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 22.

Deshalb ist es wichtig, den Informationsraum des Internets als Produktionsraum zu erfassen und erfolgreich in die Wertschöpfung zu integrieren. Wenn viele Unternehmen mit diesem Beispiel vorangehen, dann wird aus einem statistisch kaum erfassten Problem, durchaus ein Problem.

Es gibt bereits Überlegungen bei VW die zahlreichen Autohäuser zu dezimieren und den Verkauf über Online-Plattformen zu ermöglichen.[376] Etwas weiter gedacht, könnten Plattformen dann an Relevanz gewinnen, wenn Teile einer Arbeitsorganisation auf sie verlagert werden können. So könnten auch Servicemitarbeiter an der Kasse im Einzelhandel über eine Plattform organisiert werden. Die Schicht an der Kasse wäre dann eine punktuelle Leistung, Übung und Schulung erfolgen über eine App und auch sonst ist die geschuldete Leistung genauestens beschrieben. Das gibt es nicht, aber wir wissen nicht, wie sich Plattformen etablieren werden und wir wissen auch nicht, ob sie zu einer Ausdünnung von Betrieben führen werden.

Das hier soll keine Empörungsrede gegen Plattformen werden, deshalb muss man sich auch ansehen, wie Crowd Worker ihre Arbeit empfinden. Worin liegen die Herausforderungen, wenn die Protagonisten keine größeren Probleme bei ihrer eigenen Arbeit sehen, die Plattformen nicht nur den Ruf von Ausbeutern haben, sondern sich teils aufrichtig um ihre Crowd bemühen, wenn ihre Kontrollen nicht als unangemessen bewertet werden und die Gewerkschaften nicht so erwünscht sind, wie sie es gern wären?[377] Seitdem mit der Zunahme von Crowd Work Verhältnisse wie zu Zeiten der Industrialisierung beschworen wurden, gab es auch gegenteilige Auffassungen. Vielerorts werden die stabilen Normalarbeitsverhältnisse gelobt. Die Zahl der Selbstständigen sei rückläufig, der deutsche Clickworker mithin eine Mär.[378] Die Bertelsmann Studie zu Plattformarbeit geht noch weiter und sagt:

---

376 *Slavik*, VW leitet das Ende des Autohauses ein, Süddeutsche Zeitung online, 16.10.2018, https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/automobilindustrie-vw-leitet-das-ende-des-autohauses-ein-1.4172096, abgerufen am 12.05.2020.

377 Hierzu: *Schwemmle*, AiB-extra September 2015, S. 35–39 (38) zitiert eine Sprecherin von Turkernation (einem Forum der Crowd Worker bei AMT): „Turker Nation ist eine starke Gemeinschaft und wir können unsere eigenen Schlachten schlagen."

378 *Astheimer*, Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) vom 02. Juli 2016, Die Mär vom Clickworker.

> *„Plattformarbeit in Deutschland ist … mitnichten ein Bereich pauschal prekär arbeitender Clickworker, sondern vielmehr ein Arbeitsbereich, der zugleich viele Chancen für den Einzelnen, aber auch Risiken mit sich bringt.*
> *Die öffentliche Debatte sollte sich von den empirisch nicht bestätigten Bildern im Kopf verabschieden, die bisher den Plattformarbeiter generalisierend als in die Scheinselbstständigkeit getriebenes Mitglied des Digitalproletariats gesehen hat. Plattformen, seien es Airbnb, Amazon Mechanical Turk oder Freelancer.com, bieten Menschen zunehmend eine Chance, hybrid arbeiten zu können und damit Interessen und eigene Vorstellungen von Arbeitszeitgestaltung und Einkommenserwerb umsetzen zu können, die den traditionellen Arbeitsmarktteilnehmern vielleicht fremd erscheinen mögen, die aber dem Wunsch nach Flexibilität und Freiheit dieser Menschen entgegenkommt.“*[379]

Das greift m.E. zu kurz. Selbst wenn wir von den konservativsten Schätzungen ausgehen, die etwa 1 Million Menschen in Crowd und Gig Work sehen, dann sind diese Menschen nach dem Selbstbild der Plattformen alle Selbstständige. Für den Bestands- und Existenzschutz bedeutet dies, dass sie auf sich alleine gestellt sind, also keine verpflichtende Sozialversicherung haben und auch sonst wenig Handhabe sich gegen Rausschmisse zu wehren, denn Kündigungsschutz oder ähnliche Schutzrechte, greifen für sie nicht.

Das kann für einige von ihnen völlig unproblematisch sein, wenn sie nachgefragte Fähigkeiten haben und sich den Schutz privat kaufen können oder in hybriden Beschäftigungsformen tätig sind, so dass ihnen durch eine andere Tätigkeit ausreichend Sozial- und Existenzschutz zugutekommt. Haben jedoch Hundertausende Menschen keinen oder einen kaum leistbaren, weil zu teuren Zugang zur Sozialversicherung oder zu einer Art Existenz- oder Bestandsschutz, den sie wegen eines niedrigen Einkommens bräuchten, dann kann man sich nicht darauf zurückziehen, dass das Problem nicht flächendeckend sei. Denn Risiken wie Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit, Unfall, Wegfall von Aufträgen etc. sind keine privaten Probleme, es ist kein persönliches Pech oder allgemeines Lebensrisiko, das man irgendwie anders aufzufangen habe. Es ist ein solidarisches Problem. Wir kommen hier an einen Punkt, wo wir deutlich unterscheiden müssen zwischen Crowd Workern, die Schutz benötigen und solchen, die keinen benötigen. Hier für alle die Flexibilität und Freiheit zu besingen, ist ähnlich einseitig wie alles zu verteufeln und dem Niedergang aller

379 Bertelsmann Studie 2019, S. 7.

Schutzrechte entgegenzusehen. Darum geht es nicht; statt hier die „Lager" gegeneinander auszuspielen, sollte vielleicht wirklich am Bedarf der arbeitenden Menschen nach Schutz gesucht werden, wo er gebraucht wird.

Das macht die Sache nicht einfacher, denn die Studien haben trotz mancher Dunkelheit auch etwas gezeigt: Es gibt nicht *den Crowd Worker.* Also gibt es auch nicht diese oder jene Schutzmöglichkeiten, die für alle Crowd Worker passen. Das muss es am Ende aber auch nicht sein; es geht vielmehr darum, die Arbeit auf Plattformen rechtlich zu erfassen. Die Verhältnisse abzubilden, um damit rechtlich umgehen zu können.

Die obigen Studien haben zwar gezeigt, dass Vieles nicht als Problem empfunden wird, aber es zeigt sich auch, dass es durchaus Lücken in der sozialen Sicherung gibt und Bewertungs- und Kontrollmechanismen implementiert werden, die die Crowd unangemessen binden können. Darüber hinaus muss man nicht in vage Futurologie entgleiten, um zu ahnen, dass die Plattformökonomie sich festigen wird. Sie kann sich zu einem bedeutenden Arbeitsmarkt entwickeln und über Arbeitsbedingungen muss man immer sprechen. Denn nur durch die Rückkopplung oder Feedback über die Verhältnisse entstehen Diskurse und durch Diskurs entsteht Recht – formell wie informell.[380]

380 Vgl. *Becker*, ZUM 2019, S. 636–648 (642).

2. Teil Rechtliche Bewertung von Crowd Work

„Wer nur in den Gesetzen das Arbeitsrecht sucht, wird es niemals finden. Die Gesetze spiegeln nur die allgemeinen Tatbestände des Arbeitslebens wider. Die Fülle seiner wirklichen Gestaltungen lässt sich daraus nicht erkennen….erst die Tatsachen machen das Arbeitsrecht sichtbar.“[381]
Hugo Sinzheimer

§ 3 Fallstudie für das Cluster Microwork am Beispiel zweier Plattformen

Wie sich aus dem oben Dargestellten ergibt, bereitet es einige Schwierigkeiten die Crowd Worker abzubilden. Die Heterogenität der Arbeit und Plattformen zeigt, dass arbeitsrechtlich differenziert werden muss. Eine arbeitsrechtliche Lösung nach dem Motto *„one size fits all“* wird sich dabei m.E. nicht finden lassen. Die Crowd ist vielfältig, soviel dürfte mittlerweile klar sein: Während manche Spezialisten auf Crowd Work Marktplätzen in ihrer Tätigkeit völlig frei sind, unterliegen Microworker auf den Plattformen stärkeren Kontrollen, die arbeitsrechtlich relevant werden können. Im Folgenden wird zu untersuchen sein, wie die Arbeit auf Microwork Plattformen arbeitsrechtlich zu bewerten ist.

Hierzu wird zunächst der rege Diskurs in der juristischen Literatur aufgezeigt (§ 3 A.). An dieser Stelle ist auch das Abgrenzungsproblem des Arbeitsvertrages verortet, d.h. die abstrakt generellen Voraussetzungen des Arbeitsvertrages sind darzustellen. Daran schließt sich die Einordnung des Vertrages an.[382]

Zu diesem Zweck liegt das Licht der Aufmerksamkeit auf zwei bekannten in Deutschland tätigen Microwork Plattformen, clickworker und Roamler. Zu Beginn wird dargestellt, wie die Arbeit auf diesen Plattformen tatsächlich im Einzelnen ausgestaltet ist (§ 3 B. I.). Im Falle eines arbeitsgerichtlichen Prozesses würde ebenfalls eine Tatsachensammlung in Form eines Tatbestandes erfolgen. Anschließend werden die Vertragsverhältnisse

381 *Sinzheimer* über Lotmar, in: Jüdische Klassiker der deutschen Rechtswissenschaft, 1937, S. 207 ff. (207, 215, 217 ff.).

382 Vgl. *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 29 f., der zwischen dem Abgrenzungs- und Einordungsproblem differenziert.

zwischen den Beteiligten herausgearbeitet (§ 3 B. II.). Daraufhin wird geprüft, ob die Rechtsverhältnisse der Crowd Worker auf den Plattformen clickworker und Roamler unter § 611a BGB zu subsumieren sind (§ 3 B. III.). Eine Prüfung der arbeitnehmerähnlichen Person erfolgt unter § 3 B. IV., ebenso wie die Prüfung der Heimarbeitsgesetzes (HAG) unter § 3 B. V.

A. Die bisherige Diskussion um die arbeitsrechtliche Einordnung von Crowd Workern sowie der neugeschaffene § 611a BGB

Die Nomenklatur des Arbeitsrechts weist Verantwortlichkeiten und Rollen zu, aus denen sich Rechtsfolgen ergeben.[383] Der Begriff des Arbeitnehmers bildet den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts und ist dessen Eintrittskarte.[384] Wird festgestellt, eine arbeitende Person ist Arbeitnehmer/in, gilt für sie das gesamte Arbeitsrecht. Ist das nicht so, gilt sie als Selbstständige mit der Folge, dass das private Wirtschaftsrecht Anwendung findet.[385] Für die Prüfung, ob ein Rechtsverhältnis nach Arbeitsrecht bewertet wird, muss folglich zuvor geprüft werden, ob die betreffende Person in einem Arbeitsverhältnis steht, mithin Arbeitnehmerin ist. In Bezug auf Crowd Worker ist dies in der arbeitsrechtlichen Literatur der letzten Jahre bereits diskutiert worden.[386]

Die Debatte unterschied m.E. allerdings zu wenig nach den einzelnen Plattformen, die unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Modelle bie-

---

383 *Schneider-Dörr*, HBS Paper Nr. 116, Feb. 2019, S. 45.

384 *Däubler* in: *Henssler et. al.* (Hrsg.), FS Wank (2014), S. 81–93 (89).

385 *Deinert*, Solo-Selbstständige zwischen Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Nomos Verlag 2015; *Hromadka*, NZA 1997, S. 569–572 (569).

386 Chronologisch, aktuell beginnend: *Walzer*, Der arbeitsrechtliche Schutz der Crowdworker, Nomos 2019; *Kocher* in: Hensel et. al. (Hrsg.), Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 173–213, Nomos 2019; *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18 Crowdwork, Bund Verlag 2018; *Pacha*, Crowdwork, ZAAR 2018; Giesen/Kersten, Arbeit 4.0, C.H. Beck 2018; *Leist/Hießl/Schlachter*, Plattformökonomie – eine Literaturauswertung, Forschungsbericht 499 für das BMAS, 2017; *Waas*, Crowd Work in Germany, S. 146 ff.; im Grunde die gesamte Ausgabe CLLPJ 2016 insbes. *Prassl/Risak*, S. 619 ff.; *Cherry*, S. 577; *Däubler*, SR 2016, S. 89 ff.; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041; *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1042–1047; *Klebe*, AuR 2016, S. 277–281; *Krause*, Gutachten B zum 71. DJT 2016, S. B 103 ff.; *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997; *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Nomos 2015; *Risak*, ZAS 2015, S. 1–15; gesamte Ausgabe, Arbeitsrecht im Betrieb, Sonderausgabe September 2015, Gute Arbeit für die Crowd; *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, S. 1–4, *Däubler* in: Benner (Hrsg.) Crowdwork – Zurück in die Zukunft, S. 243–274.

ten. Diese Unterschiede können sich durchaus darauf auswirken, ob jemand Arbeitnehmer/in ist oder nicht. Die Diskussion nahm die Unterschiede der Plattformen dem Grunde nach zur Kenntnis, so wurde schon unterschieden, ob es sich um Gig Work oder Crowd Work handle.[387] Jedoch blieb eine detaillierte Berücksichtigung der tatsächlichen auf Microwork Plattformen vorzufindenden Bedingungen und ihre mögliche Relevanz für die Arbeitnehmereigenschaft aus. Diese m.E. bestehende Lücke soll die folgende Prüfung schließen. Dabei liegt das Augenmerk auf den o.g. Microwork Plattformen clickworker und Roamler. Vorangestellt ist eine chronologische Darstellung der juristischen Diskussion um die Arbeitnehmereigenschaft von Crowd Workern.

I. Bisheriger Stand in der arbeitsrechtlichen Literatur

Viele Autor/innen kommen zu dem Schluss, dass Crowd Worker keine Arbeitnehmer/innen sind. Einige sehen jedoch für Crowd Worker, die auf Microtask Plattformen arbeiten, Möglichkeiten als Arbeitnehmer/innen klassifiziert zu werden. Manche äußern sich auch zur Möglichkeit Crowd Worker als arbeitnehmerähnliche Personen und/oder unter dem Aspekt des Heimarbeitergesetzes zu sehen. Die Darstellung findet in chronologischer Abfolge statt, um so auch die Entwicklung der Diskussion aufzuzeigen.

1. 2014

Klebe/Neugebauer beschreiben das Phänomen Crowdsourcing und stellen den rechtlichen Rahmen dar: Danach agieren die Plattformen als Vermittler auf Seiten der Crowd Worker und auf Seiten der Unternehmen.

Externe Crowd Worker werden dort als Selbstständige angesehen und auch eine Arbeitnehmerähnlichkeit wie im Sinne des § 12a TVG scheide aus, da sich die wirtschaftliche Abhängigkeit nicht auf wenige Personen begrenzen lasse und gegenüber dem Auftraggeber/in wegen der herrschenden Anonymität nicht nachzuweisen wäre.[388]

387 Siehe sogleich unter § 3 A. I.
388 *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, S. 4–7.

2. 2015

Däubler äußert **2015** zu Beginn der juristischen Debatte in Deutschland Bedenken, ob Crowd Worker als Arbeitnehmer/innen gesehen werden können. Er sieht hier den Austausch unter Selbstständigen als dominierend, da Crowd Worker keinen Weisungen nachkommen, sondern lediglich vordefinierte Anforderungen erfüllen müssen. Wie Arbeitende ihre Tätigkeit organisieren, interessiere weder Plattformbetreiber noch das Unternehmen, das die Plattform beauftragte. Es gehe um eine „*reine Transaktion Arbeitsprodukt gegen Geld*".[389]

In einem weiteren Beitrag gemeinsam mit ***Klebe*** untersucht ***Däubler***, ob externe Crowd Worker ein Arbeitsverhältnis mit der Plattform unterhalten und infolgedessen Arbeitnehmer/innen sind.[390] Sie fassen dabei zusammen, dass auf Plattformen die Aufgaben bereits vorab im „*Angebot*" abschließend definiert werden. Weisungen werden so überflüssig. Des Weiteren seien Crowd Worker in der Regel frei, wo und zu welchem Zeitpunkt sie arbeiten wollen, auch erhalten sie typischerweise keine Weisungen, sondern arbeiten Aufträge ab; insofern erscheine eine Qualifizierung als Selbstständige zunächst plausibel. Die Autoren verweisen auf eine Entscheidung des BAG, wonach eine umfassende „Vorprogrammierung" der zu erbringenden Tätigkeit gegen die Arbeitnehmereigenschaft spreche.[391] Weiterhin führen sie eine Modifikation dieser Rechtsprechung an, wonach der sehr geringe Spielraum gerade dafür sprach, jemanden als Arbeitnehmer/in zu sehen.[392] Des Weiteren kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass die Einbeziehung von Crowd Worker/innen unter die anwendbaren Regelungen der arbeitnehmerähnlichen Person von den konkreten Umständen abhinge.[393]

Sie gehen die Voraussetzungen für die arbeitnehmerähnliche Person durch: Hat das von einer Plattform oder einem Unternehmen bezogene Einkommen existenzsichernde Bedeutung? Bezieht ein Crowd Worker von einem Vertragspartner mehr als die Hälfte aller Einnahmen? In der Sache kommen sie zu dem Schluss, dass die Geschäftsmodelle der Plattformen

---

389 *Däubler* in: Benner (Hrsg.), Crowd Work, Bund Verlag 2015, S. 243–274 (246).
390 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041.
391 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041 (1035) mit Verweis auf BAG, NZA 1993. S. 174.
392 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041 (1035) mit Verweis auf BAG, BAGE 86, S. 170, NZA 1998, S. 368 (379).
393 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041 (1036).

durchaus eine wirtschaftliche Abhängigkeit entstehen lassen können.[394] Zu ähnlichen Ergebnissen kommen sie bei der Anwendung des Heimarbeitsgesetzes, die möglich ist, aber man könne nicht davon ausgehen, dass dies im Regelfall so ausfallen dürfte.[395]

Gleichwohl bleibe es bei der Qualifizierung als Selbstständiger. Die Autoren wollen das aber nicht so stehen lassen und überlegen weiter, ob nicht doch von „persönlicher Abhängigkeit" die Rede sein kann, wenn die Weisungen im Vertrag vorweggenommen sind und zusätzlich noch zeitliche Vorgaben und eine fortwährende Kontrolle beispielsweise über Screenshots erfolge.[396]

Lingemann/Otte beleuchten in ihrem Beitrag zunächst allgemein die „economy on demand"; dabei untersuchen sie v.a. UBER, erwähnen aber auch, reine Online-Plattformen. Dabei haben sie jedoch nicht Crowd Work als Arbeitsmodell im Blick, sondern Dienstleistungen wie ärztliche oder anwaltliche Beratung.[397] Gleichwohl untersuchen sie am Beispiel UBER, ob die Fahrer/innen als Arbeitnehmer/innen oder als Selbstständige zu qualifizieren seien. Sie verweisen darauf, dass nach der Rechtsprechung des BAG die Arbeitnehmereigenschaft von Taxifahrern vor allem von der Eingliederung in den Betrieb sowie dem Grad der Weisungsgebundenheit abhinge.[398] Bei UBER seien die Fahrer/innen im Wesentlichen in ihrer Tätigkeit frei und keinen Weisungen unterworfen – weder bzgl. des Standorts noch sei ein Minimum an Fahrten pro Tag/Woche vorgegeben.[399] Insbesondere könne ihrer Ansicht nach die Zurverfügungstellung einer App keine Arbeitnehmereigenschaft begründen, da sie kein Betriebsmittel sei und die Fahrer/innen durch die Vermittlungsprovision für die Nutzung der App bezahlen.

Gleichwohl schicken sie eine lange Begründung hinterher, wie UBER einem Risiko der Scheinselbstständigkeit unterliege und wie es zu umgehen sei.[400] Nämlich indem die Vermittler möglichst wenig konkrete Vorgaben zu Arbeits- oder Produktionsmitteln, persönlichen Qualifikationen, Arbeitskleidung und -bedingungen machten, keine Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, keine Weisungen erteilen sollten bzgl. Einsatzort und

394 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041 (1036).
395 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041 (1036); *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (18).
396 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041 (1035).
397 *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1042–1047 (1042).
398 *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1042–1047 (1043) mit Verweis auf BAG, NZA 1986, S. 688-690.
399 *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1042–1047 (1042).
400 *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1042–1047 (1044, 1046).

Einsatzzeit und kein Bewertungssystem etablierten, das über eine reine Qualitätsbeurteilung hinausgehe.[401]

Nach ***Günther/Böglmüller*** ist Crowdworking eine moderne Form von Drittpersonaleinsatz, die sich der modernen Kommunikationsmittel bediene. Sie betonen, dass eine Zuordnung „*des Crowdworkers zu selbstständiger Tätigkeit oder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung … nur für jeden Einzelfall beurteilt werden* [könne]".[402] Grundsätzlich sehen sie einige Indizien, die für eine Arbeitnehmereigenschaft sprechen können, nicht als erfüllt an: Jemand werde nicht zum Arbeitnehmer, weil er/sie auf die technische Einrichtung oder das Personal des Vertragspartners angewiesen seien; wegen der Ortsungebundenheit scheide das für das Arbeitsverhältnis typische örtliche Weisungsrecht des Arbeitsgebers von vorneherein aus. Ähnlich verhalte es sich bezüglich des zeitlichen Weisungsrechts – eine zeitliche Vorgabe, wann etwas fertig zu sein habe, sei nicht mit dem zeitlichen Weisungsrecht des Arbeitgebers zu vergleichen und mache einen selbstständigen Dienstleister nicht zum Arbeitnehmer.[403] Insgesamt seien Crowd Worker nicht schutzbedürftiger als klassische Dienstleister, so dass „*unsystematische Forderungen nach arbeitnehmergleichen Schutzstandards*" im Sinne eines Sonderschutzes für Crowd Worker nicht angebracht seien.[404]

Risak (österr. Rechtslage) kommt in seiner ersten Untersuchung zu dem Ergebnis, dass Crowd Worker, die Microwork nachgehen, als Arbeitnehmer/innen gesehen werden könnten.[405] Zu dieser Schlussfolgerung kommt er, nachdem er die dreiseitigen Vertragsverhältnisse geklärt hat und davon ausgeht, dass Crowd Worker mit der Plattform einen Vertrag haben.[406] Dieser Vertrag könne als Arbeitsvertrag gesehen werden, wenn die Arbeit in einem Verhältnis persönlicher Abhängigkeit erbracht werde. *Risaks* weitere Prüfung ergibt, dass Crowd Worker bei ihrer Tätigkeit einer fremden Betriebsorganisation sowie dem Weisungsrecht der Leistungsempfänger/in unterliegen.[407] Hierzu erläutert er, dass durch die „*dislozierte Leistungserbringung*" im Internet, die Tasks auf dem Interface der Plattform stattfindet; dieses Interface der Plattform kann solche Kontrollmechanismen aufweisen wie wenn der Crowd Worker eine physisch-reale Werkshalle, die unter der Kontrolle eines Mittelsmannes steht, aufsuchen

401 *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1042–1047 (1046).
402 *Günther/Böglmüller*, NZA 2015, S. 1025–1031 (1030).
403 *Günther/Böglmüller*, NZA 2015, S. 1025–1031 (1030).
404 *Günther/Böglmüller*, NZA 2015, S. 1025–1031 (1030).
405 *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19.
406 *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (16).
407 *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (16).

müsste.[408] Des Weiteren beschreibt er, wie eine Disziplinierung durch Bewertungen der Crowd Worker erfolgen könne sowie durch zeitliche Vorgaben, wie lange an einer Aufgabe gearbeitet werden dürfe. Dies lässt Risak zufolge eine Subsumtion zu, dass das Maß an Fremdbestimmung durch die Plattformen so hoch sei, dass die Arbeit in persönlicher Abhängigkeit erbracht werde.[409] Bei diesem Schluss greift er das arbeitsrechtliche Folgeproblem auf, ob wegen der teilweise extrem kurzen Dauer eines Auftrages (teils nur wenige Minuten) zeitlich befristete Kettenverträge oder ein durchgängiges Arbeitsverhältnis vorlägen.[410] Er wirft dabei die grundlegende Frage auf, ob eine sehr kurze Leistungserbringung überhaupt eine persönliche Abhängigkeit begründen kann.[411] Im Ergebnis bejaht er dies und ergänzt es um die Bedingungen, dass die Art der Leistung stark determiniert sein müsse, wenig Freiräume biete sowie von einer hohen Kontrolldichte bestimmt werde.[412] Die tatsächliche Frage, ob nun ein befristetes oder ein durchgängiges Arbeitsverhältnis begründet werde, löst er zugunsten eines zulässig befristeten Kettenarbeitsverhältnisses auf. Die Begründung ist, dass Crowd Worker sich selbst die Aufgaben suchen und deshalb eine sachliche Rechtfertigung der zeitlichen Befristung gegeben ist; ein auf unbestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag sei deshalb nicht anzunehmen.[413]

Deinert beschreibt in seiner Untersuchung „*Soloselbstständige zwischen Arbeits- und Wirtschaftsrecht*“, wie Kleinunternehmer/innen, die keine eigenen Arbeitnehmer/innen beschäftigen, einen verstärkten Bedarf nach sozialem Schutz durch die Rechtsordnung haben können als es das soziale Zivil- und Wirtschaftsrecht zu vermitteln vermag.[414]

Das stellt er auch in Bezug auf Crowd Worker fest, die zwar formal ihre Arbeit weisungsfrei erbringen und dies Selbstständigkeit bedeute, aber im Gesamtbild ihrer Tätigkeit einem Arbeitsverhältnis näher stehen mögen als einem selbstständigen Unternehmertum.[415] Des Weiteren könne ein Rating, das die Arbeit der Crowd Worker bewerte, keine Weisungsgebundenheit bzgl. der Arbeitsleistung begründen, sondern nur eine

408 *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (16).
409 *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (16).
410 *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (17).
411 *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (17).
412 *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (17).
413 *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (17).
414 *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Nomos 2015, S. 10 f., im Folgenden: *Deinert*, Soloselbstständige.
415 *Deinert*, Soloselbstständige, S. 21 f.

Qualitätsbewertung hinsichtlich der bereits erbrachten Leistung.[416] Gleichwohl enthalte Crowdsourcing keine Voreinstellung für Abhängigkeit und Selbstständigkeit in der Leistungserbringung. Es bleibe eine Frage der Ausgestaltung der Rechtsbeziehung und demnach könne Crowdworking in Selbstständigkeit wie auch im Arbeitsverhältnis erfolgen.[417]

Wedde kommt in einem Beitrag ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die vom BAG entwickelten Vorgaben zur Feststellung persönlicher Abhängigkeit dazu führen können, dass sich daraus *„zwingend ein Arbeitsverhältnis"* ableitet.[418] Dieses könne insbesondere aus festen Zeitvorgaben oder umfassenden Arbeitsanweisungen der Auftraggeber oder aus umfassenden Kontrollmaßnahmen resultieren. Persönliche Abhängigkeit statt „freier Mitarbeit" könne etwa dann festgestellt werden, wenn Crowd Worker mehrfach oder langfristig für denselben Auftraggeber tätig werden.[419]

3. 2016

Kocher/Hensel analysieren den bestehenden Diskurs um die Anwendbarkeit des Arbeitnehmerbegriffes auf Crowd Worker und verweisen darauf, dass die Arbeitnehmereigenschaft überwiegend verneint werde.[420] Sie legen sich dabei zu diesem Zeitpunkt noch nicht fest, ob sie diese Auffassung teilen, allerdings tragen sie zusammen, inwiefern Arbeitsumstände, wie sie sich auf Plattformen finden lassen unter die Indizien des „herkömmlichen" Arbeitnehmerbegriffes subsumiert werden könnten. Danach sei in Anlehnung an die Rechtsprechung des BAG auf die „persönliche Abhängigkeit" eines Crowd Workers abzustellen.

Da Crowd Work eben nicht in einem räumlich-betrieblichen, sondern in einem virtuell-digitalen Kontext stattfindet, wird entscheidend darauf abzustellen sein, ob dadurch Indizien für ein Weisungsrecht der Plattform vorliegen.[421] Die Indizien könnten darin zu sehen sein, inwieweit der Vertrag selbst Tätigkeiten „vorprogrammiere", zeitliche Vorgaben gemacht würden, Kontrollen (z.B. über Screenshots) stattfänden oder eine *„informationelle Abhängigkeit"* bestehe.[422] Weitere Indizien könnten sein, dass Kon-

416 *Deinert*, Soloselbstständige, S. 24, a.A. *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (11).
417 *Deinert*, Soloselbstständige, 2015, S. 24.
418 *Wedde*, AiB Extra September 2015, S. 26–31 (27).
419 *Wedde*, AiB Extra September 2015, S. 26–31 (27).
420 *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997 (987).
421 *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997 (987).
422 *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997 (987).

trolle nicht in vertraglichen oder Einzelweisungen zu sehen sei, sondern im Feedback bei den auf Plattformen integrierten Rating-, Bewertungs- und Reputationssystemen.[423] Eine vertiefte Befassung, die für eine persönliche Abhängigkeit und damit für die Arbeitnehmereigenschaft relevant werden könnte, schlagen sie für die auf Plattformen etablierte Kommunikationsstruktur vor.[424] Es wird ausgeführt, dass dadurch der betriebliche Ablauf vorgegeben werde und dies ebenfalls für eine Einbindung und damit für persönliche Abhängigkeit sprechen könnte.[425]

Insgesamt stellt ihr Beitrag eine grundlegende Kritik dar, dass arbeitsrechtlicher/sozialer Schutz von Arbeit zu einer Frage der Vertragsgestaltung werde und dass die momentane Lösung vor allem darin bestehe, Einzelfälle zu entscheiden, die den Typusbegriff eines/r Arbeitnehmer/in erfüllen.[426] Sie führen weiter aus, dass dies dann nicht zu richtigen Entscheidungen über die Arbeitnehmereigenschaft führt, wenn eine Tätigkeit bei gleich bleibender arbeitsorganisatorischer Gestaltung sowohl als Arbeitsverhältnis als auch als selbstständiges Beschäftigungsverhältnis ausgestaltet werden kann.[427] In weiterer Konsequenz fragen sie in Anlehnung an den „Supiot-Bericht", ob es *„einen Grundstock an Vorschriften [brauche], welche die Beschäftigungsbedingungen aller Beschäftigten, unabhängig von der Form ihres Vertrags, regeln?"*.[428]

Im **Gutachten B zum 71. Deutschen Juristentag (DJT) 2016** meint ***Krause***, dass es für die Annahme einer Arbeitnehmereigenschaft von Crowd Worker/innen an der nach tradierter Ansicht erforderlichen persönlichen Abhängigkeit fehlen werde und deshalb die Qualifikation von Plattformarbeitern als Arbeitnehmer/innen *„vielfach eher zu verneinen"*[429] sein wird.[430] Gleichwohl sei die Annahme eines Arbeitsverhältnisses nicht von vorneherein auszuschließen. Er verweist dabei insbesondere auf die häusliche Telearbeit, die ja auch im Arbeitsverhältnis erbracht werde. Die Tätigkeit einer Crowd Worker/in könne ein hohes Maß an arbeitsleistungsbezogenen Einfluss- und Kontrollmechanismen mit sich bringen (Screenshots, Maus-Aktivitäten, Protokollierung von Arbeitsabläufen). Der Arbeitsplatz stelle sich dann wie eine *„virtuelle Werkshalle"* dar, durch

423 *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997 (988).
424 *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997 (988).
425 *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997 (988).
426 *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997 (988).
427 *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997 (988).
428 *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997 (989).
429 *Krause*, NZA 2016, S. 1004–1007 (1007).
430 *Krause*, Gutachten B zum 71. DJT, S. 104.

die eine persönliche Abhängigkeit begründet werde.[431] Ebenso könne es keinen Unterschied für die Klassifizierung machen, ob Algorithmen oder Menschen Weisungen erteilen. Schließlich sei der herkömmliche Arbeitnehmerbegriff auch dehnbar genug, um eine „*informationelle Abhängigkeit*" zu erfassen.[432]

Thüsing untersucht unterschiedliche Phänomene der Digitalisierung der Arbeitswelt. Er benennt ausdrücklich Crowdsourcing und erläutert das dahinter stehende Prinzip. In der Sache bewertet er Crowd Work als eine Ausprägungsform der Telearbeit, weshalb darauf die herkömmlichen Kriterien der persönlichen Abhängigkeit anwendbar seien. Ob jemand Arbeitnehmer/in sei, folge aus der Gesamtbetrachtung der typologischen Indizien.[433] Liegen Indizien vor, die eine Arbeitnehmereigenschaft rechtfertigen, dann ist der Crowd Worker Arbeitnehmer/in und sonst Selbstständiger. Jedenfalls habe der herrschende Arbeitnehmerbegriff keinen Anpassungsbedarf.[434]

***Hanau*, H.** konstatiert, dass sich aus dem bisherigen arbeitsrechtlichen Diskurs die Klassifizierung von Crowd Worker als Arbeitnehmer/innen nicht durchgesetzt habe.[435] Er erklärt es damit, dass es bei einer über das Internet angebahnten und abgewickelten Crowd Work an der erforderlichen persönlichen Abhängigkeit fehlen werde, denn zur Weisungsbindung oder gar zu einer betrieblichen Eingliederung, werde es meist nicht kommen.[436] Daran anschließend fragt er, ob dies zur Folge habe, dass der Arbeitnehmerbegriff ausgeweitet werden müsse.

Er denkt dabei an ein Arbeitsrecht, das nach dem Grad der Schutzbedürftigkeit der Betroffenen jeweils einzelne Schutzinstrumente heranziehe – so wie es bereits bei Arbeitnehmerähnlichen der Fall sei – aber unter Nutzung eines erweiterten oder gar gesamten Schutzspektrums, also bei besonderer Schutzbedürftigkeit auch Teile des Entgelt- und Kündigungsschutzes. Auf diese Weise würde das Arbeitsrecht modularisiert.[437] Man könne zum einen den Arbeitnehmerbegriff erweitern oder ihn zu Gunsten

431 *Krause*, Gutachten B zum 71. DJT, S. 104.
432 *Krause*, Gutachten B zum 71. DJT, S. 104 mwN.
433 *Thüsin*g, SR 2016, S. 87–108 (102).
434 *Thüsing*, SR 2016, S. 87–108 (102).
435 *Hanau*, NJW 2016, S. 2613–2617 (2615).
436 *Hanau*, NJW 2016, S. 2613–2617 (2615).
437 *Hanau*, NJW 2016, S. 2613–2617 (2616).

eines allgemeineren Beschäftigtenbegriffes verabschieden.[438] *Hanau* führt weiter aus, dass ein solches Konzept komplex wäre und mit größeren Unsicherheiten verbunden sei, es aber überlegenswert sei, wenn das gegenwärtige Arbeitsrecht seine Prägekraft verlieren sollte.[439]

Bauschke fasst in einem Beitrag den bestehenden Diskurs – insbesondere aus dem 71. DJT – ebenfalls zusammen, danach seien Crowd Worker überwiegend nicht als Arbeitnehmer zu sehen, da es ihnen an der persönlichen Abhängigkeit fehle, die sich im Weisungsrecht bezogen auf Inhalt, Ort und Zeit konkretisiere.[440] Gleichwohl können sich die digitalen Überwachungsmöglichkeiten so verdichten, dass kaum ein Unterschied zu bestimmten Arbeitnehmertätigkeiten wie Telearbeit oder Homeoffice zu finden sind.[441]

Däubler exerziert die Einordnung als Arbeitnehmer/in für Gigwork-Plattformen am Beispiel der Fahrdienstleistung von UBER durch.[442] Seiner Ansicht nach könnte zwischen Fahrer/innen und UBER ein Arbeitsverhältnis vorliegen. Gerade was die Ablehnung von Schichten und Fahrplänen angeht, vergleicht er dies mit den Schichtplänen im Medienbereich, bei denen *„die Annahme die absolute Regel und die Ablehnung die absolute Ausnahme"* seien, insoweit komme dem Ablehnungsrecht nach der Rechtsprechung keine entscheidende Bedeutung zu.[443] Insgesamt mache UBER sehr weitreichende Vorgaben, wie die Arbeit zu erbringen sei, so dass trotz gewisser Besonderheiten gegenüber einem „Standardarbeitsverhältnis", ein Arbeitsverhältnis angenommen werden könne.

Däubler sieht insbesondere in der Bewertung der Fahrer/innen und damit in den Reputations- und Feedbackfaktoren, die über weitere Einsätze und Verdienstmöglichkeiten entscheiden, dieselbe Wirkung wie in einer Weisung im Arbeitsverhältnis.

Gleichzeitig betont *Däubler*, dass eine rechtliche Einschätzung für andere Geschäftsmodelle der economy on demand anders ausfallen kann. Insgesamt spricht sich *Däubler* für eine Anpassung des Arbeitnehmerbegriffes *„an die veränderte Umwelt an"*[444], wobei offen bleibt, ob dies de lege lata

---

438 *Hanau*, NJW 2016, S. 2613–2617 (2616) mit Verweis auf *Krause*, Gutachten, B 107 und *Klebe*, AuR 2016, S. 277 (280) sowie *Deinert*, Soloselbstständige, Rn. 151.

439 *Hanau*, NJW 2016, S. 2613–2617 (2616).

440 *Bauschke*, öAT 2016, S. 225–228 (225).

441 *Bauschke*, öAT 2016, S. 225–228 (225).

442 *Däubler*, SR 2016, S. 2–44 (34 f.).

443 Folgender Abschnitt nachzulesen bei: *Däubler*, SR 2016, S. 2–44 (35).

444 *Däubler*, SR 2016, S. 34.

über die Interpretation der Tatbestandsvoraussetzungen des § 611a BGB oder de lege ferenda erfolgen könne.

Klebe fasst zusammen, dass bei den herrschenden Arbeitsbedingungen auf Plattformen, die teils sehr genaue Vorgaben und Kontrollen in Form von konkreten Anweisungen und Screenshots haben, vieles für eine Arbeitnehmereigenschaft spreche.[445] Er berücksichtigt dabei, dass die Bewertungen eine Reputation schaffen, die im positiven Fall besser bezahlte Jobs auf der Plattform ermögliche, die aber im Fall des Ausscheidens von der Plattform ein Karriereende bedeuten könne, da die Reputation auf der Plattform bleibe. Er gibt zu Bedenken, dass nur die Spezialisten unter den Crowd Workern in der Lage seien, sich unternehmerisch am Markt zu behaupten. In der Regel können Crowd Worker nur durch Mehrarbeit analog zum Stundenverdienst ihre Einnahmen verbessern, aber nicht selbst die Entgelthöhe festlegen oder steigern. Klebe spricht sich daher für einen stärker an den individuellen Marktchancen abstellenden Arbeitnehmerbegriff aus; Schutz könne aber auch über die Ausweitung von Arbeitnehmerrechten auf Selbstständige hergestellt werden.[446]

4. 2017

Deinert erläutert in einem Beitrag, unter welchen Aspekten Crowd Work unter das Arbeitsrecht fallen kann.[447] Unter Crowd Work versteht er, dass sich eine Vielzahl von Unternehmen als Nachfrager an eine unbestimmte Vielzahl von Internetnutzern wenden, um bestimmte Aufgaben fremd zu vergeben.[448]

Deinert geht hier davon aus, dass Crowd Work in der Regel außerhalb einer betrieblichen Organisation des Auftraggebers bei freier Gestaltung der Tätigkeit und in der Regel auch nicht für einen Auftraggeber erfolgte; daher handele es sich auch nicht um Arbeitsverhältnisse, auch die Arbeitnehmerähnlichkeit lasse sich kaum konstruieren. Allerdings führt er weiter aus, dass gerade bei sehr einfachen Tätigkeiten infolge der inhaltlichen Programmierung, allein schon durch den Vertrag eine andere Bewertung im Sinne des Arbeitsverhältnisses geboten sein kann.[449]

---

445 Folgender Abschnitt aus *Klebe*, AuR 2016, S. 277–281 (278).
446 *Klebe*, AuR 2016, S. 277–281 (281).
447 *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82 (68).
448 *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82 (68).
449 *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82 (68).

Giesen/Kersten beziehen in ihrem Buch Arbeit 4.0 ebenfalls Stellung zu dem Status von Crowd Workern.[450] Ihrer rechtlichen Einschätzung zufolge seien „*Crowdworker in der Regel keine Arbeitnehmer*".[451] Sie meinen, dass Crowd Work in aller Regel nicht im Rahmen eines herkömmlichen Arbeitsverhältnisses gemäß § 611a BGB, sondern auf der Grundlage eines freien Dienstvertrages gem. § 611 BGB oder eines Werkvertrages gem. § 631 BGB stattfindet. Den Grund für das Fehlen eines Arbeitsverhältnisses sehen sie darin, „*dass meist gar keine Dienste vereinbart und geschuldet werden, sondern Erfolge.*" Des Weitern würden „*die Aufträge nicht unter dauernder Anleitung erledigt. Vielmehr kann der Crowdworker Zeit, Ort und Art seines Vorgehens selbst bestimmen und gestalten.*"[452] Gegen eine Arbeitnehmereigenschaft spreche ferner, dass die Aufträge nicht unter dauernder Anleitung erledigt würden; sie bildeten auch kein vulnerables „*Heer digitaler Nomaden*", da das Heimarbeitsgesetz sie schütze.[453] Sie kommen zum umfassenden Anwendungsbereich des HAG auf Crowd Worker.[454]

Waas dekliniert die Möglichkeit, Crowd Worker unter den tradierten Arbeitnehmerbegriff zu fassen, durch und wie bereits *Däubler/Klebe* kommt er zu dem Schluss, dass es denkbar, im Einzelfall jedoch auch auf große Schwierigkeiten stoßen könne:[455]

> „*That the employee status of a crowdworker could be verified based on the aspect of control is indeed anything but impossible. Some platforms identify the individual crowdworker, measure the quality of their work performance and compare it to other crowdworkers. In such a case it can certainly be claimed that the aspect of control points towards the existence of an employment relationship.*"

Leist, Hießl und Schlachter beziehen selbst keine Stellung, sondern fassen die Diskussion über Plattformökonomie in einer Literaturstudie zusammen. Dabei untersuchen sie sowohl den deutschen als auch den US-amerikanischen Rechtsraum.[456]

---

450 *Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0, S. 107 ff.
451 *Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0, S. 109 sowie alles Weitere bis zur nächsten Fn.
452 *Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0, S. 109.
453 *Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0, S. 110.
454 *Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0, S. 110 f.
455 *Waas* in: Waas/Liebman/Lyubarsky/Kezuka, Crowdwork, A Comparative Law Perspective, HSI Schriftenreihe Band 22, 2017, S. 146 ff. (151, 157).
456 *Leist/Hießl/Schlachter*, Plattformökonomie, FB Nr. 499 für das BMAS, 2017, S. 32 ff.

5. 2018

Däubler unternimmt in seinem Buch „Digitalisierung und Arbeitsrecht" zunächst eine grundsätzliche Unterscheidung, ob es sich um Vermittlertätigkeiten von Plattformen wie UBER handelt oder ob es rein internetbasiertes Crowd Work ist. Innerhalb von Crowd Work differenziert er weiter zwischen der arbeitsrechtlichen Situation für „Microtasker", Plattformarbeiter/innen im Kreativwettbewerb sowie „Spezialisten-Crowdwork".[457] Für die hier interessierende Situation der Microtasker stellt er – wie bereits zuvor – fest, dass sie frei seien in Bezug auf Arbeitsort und -zeitpunkt; typischerweise erhielten sie auch keine Weisungen, vielmehr seien vorgegebene Aufträge abzuarbeiten.[458] Konsequenterweise erscheine eine Qualifizierung als Selbstständiger zunächst plausibel. Allerdings zeigt er mit der Rechtsprechung des BAG zu Zeitungszustellern, dass ein Arbeitsverhältnis angenommen werden könne, wenn der Arbeitsvertrag keine Weisungen enthalte. Das BAG argumentierte, dass die Weisungen wegen der Einfachheit der Tätigkeit im Arbeitsvertrag vorweggenommen waren.[459] *Däubler* meint, dies könne auch auf Microtasker Anwendung finden. Er unterstreicht die Überlegung mit folgendem Beispiel:[460] Stromunternehmen pflegen es, ihren Kund/innen einmal jährlich eine Postkarte zuzusenden mit der Bitte für die Jahresabrechnung den Zählerstand einzutragen.

Geschieht dies, so steht einer erfolgreichen Abrechnung evtl. noch die Handschrift im Weg, denn es kommt vor, dass Computer die Handschrift nicht entziffern können und folglich die Abrechnung falsch zu werden droht. Stromunternehmen lassen diese Arbeit von der Crowd erledigen.[461] Man stelle sich dieses Beispiel so vor, dass nicht die Crowd die Zahlen eingebe, sondern Mitarbeiter/innen bei EnBW selbst. *Däubler* sieht sie in einem großen Raum sitzen, Zahlen eintippen und dabei exakt der gleichen Arbeit nachgehen wie die Crowd Worker – sie bräuchten für diese Art der Arbeit auch keine zusätzliche Weisung und niemand käme auf die Idee ihren Arbeitnehmerstatus zu bezweifeln.[462] Schließlich zieht er auch in Betracht, dass für die Qualifikation als Arbeitnehmer/in in anderen Fällen

457 *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, S. 457–464.
458 *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, S. 459.
459 *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, S. 459 mit Verweis auf BAG, Urteil BAG v. 16. 7. 1997 – 5 AZR 312/96 – NZA 1998, 368, 369.
460 *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, S. 449.
461 *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, S. 449 mit Verweis auf das Beispiel von Böhm, CuA 2014, S. 15.
462 *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, S. 459.

auch auf die Kontrolle abgestellt werden kann, die von den Plattformen über den Arbeitsprozess ausgeübt werde.[463]

Wank prüft, inwieweit Crowd Worker als Arbeitnehmer/innen gesehen werden können. Er meint, die Kennzeichen für eine Arbeitnehmereigenschaft seien schwach ausgeprägt.[464] Allerdings geht er bzgl. der Tatsachen davon aus, dass Crowd Worker selbst entscheiden könnten, wann und wo sie arbeiten und daher eine örtliche Weisungsbindung nicht anzunehmen sei. Ferner sei eine Eingliederung nicht erkennbar, da Crowd Worker mit eigenem Rechner arbeiten, weder Hilfspersonal noch Fremdmaterial bräuchten und daher keine organisatorische Einbindung erkennbar sei.[465] Eine Einordnung als arbeitnehmerähnliche Person biete die Literatur zwar an, aber wegen der wenigen Gesetze, die anwendbar seien, helfe es Crowd Workern kaum.[466]

Maties behandelt in seinem Beitrag den *„Arbeitnehmerbegriff in der Arbeitswelt 4.0"* Crowd Work als Unterfall der Arbeitswelt 4.0.[467] Er betont, dass sich der Arbeitnehmerbegriff auch bei Crowdworking nach dem § 611a Abs. 1 BGB richte. Es komme folglich auf den Einzelfall an. Allerdings führt er des Weiteren aus, dass es sich bei externen Crowd Workern i.d.R. um Selbstständige handeln werde, *„da normalerweise eine Aufgabe vorgegeben"* werde, *„die selbstständig zu lösen"* sei und *„die Voraussetzungen einer persönlichen Abhängigkeit nicht subsumierbar sein werden.*[468]" Seine Gedanken schließt er indes so ab: *„Anderes ist aber m.E. im Einzelfall denkbar."*[469]

6. 2019

Kocher unterscheidet für eine mögliche Einordnung von Crowd Workern als Arbeitnehmer/innen zwischen einfachem und komplexem Crowdwor-

---

463 *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, S. 459 mit Verweis auf Kocher/Hensel, NZA 2016, S. 984–997.

464 *Wank* in: Düwell/Haase/Wolmerath (Hrsg.), Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan, Festschrift der Deutsch-Japanischen Gesellschaft für Arbeitsrecht, S. 61–86 (83).

465 *Wank* in: Düwell/Haase/Wolmerath (Hrsg.), Digitalisierung Arbeitswelt in Deutschland und Japan, S. 61–86 (83).

466 *Wank* in: Düwell/Haase/Wolmerath (Hrsg.), Digitalisierung Arbeitswelt in Deutschland und Japan, S. 61–86 (83).

467 Folgender Abschnitt bei *Maties* in: Benecke (Hrsg.), Unternehmen 4.0, S. 39–61 (S. 56).

468 *Maties* in: Benecke (Hrsg.), Unternehmen 4.0, S. 56.

469 *Maties* in: Benecke (Hrsg.), Unternehmen 4.0, S. 56.

king. Bei letzterem verneint sie eine Eigenschaft als Arbeitnehmer/in, da es an der Weisungsgebundenheit in der Regel fehlen werde.[470] Anders könne es beim einfachen Crowdworking aussehen: Unter bestimmten Bedingungen werde in der Literatur ein Arbeitsverhältnis angenommen.[471] Andererseits gibt sie zu Bedenken, ob die Rechtsprechung so entscheiden würde. Dabei verweist sie auf einen Fall, den das BAG im Jahr 2016 entschied.[472] Dort wurde ein in Telearbeit beschäftigter IT-Mitarbeiter nicht als Arbeitnehmer gesehen, dafür aber als Heimarbeiter.[473] Die Begründung für die Ablehnung als Arbeitnehmer – was die Vorinstanz noch so gesehen hatte – war, dass die Vorgabe eine bestimmte App oder Software zu verwenden kein Hinweis auf eine abhängige Beschäftigung sei.[474] Insgesamt würden die Plattformen keine unmittelbaren Weisungen erteilen, gleichwohl bemühen sie sich schon um eine Steuerung der Crowd. Dies geschehe aber nicht unmittelbar, sondern mittelbar dadurch, dass Crowd Workern bestimmte Verhaltensweisen nahegelegt werden.[475] Diese Steuerungsmittel sind beispielsweise die Einführungs-, Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen, die Zuordnung nach Qualifikationsniveau sowie die Bewertungs-, Feedback- und Ratingsysteme verbunden mit einer Überwachung/Beobachtung der Arbeitstätigkeit.[476] Diese Kriterien könnten jedoch nicht für die Bejahung der Weisungsgebundenheit herangezogen werden, denn beispielsweise seien Schulungsmaßnahmen typisch für ein Arbeitsverhältnis, aber sie sind unabhängig von der Frage der Weisungsbindung.

Es bleibe, so *Kocher*, fraglich, ob ein deutsches Arbeitsgericht in bestimmten seltenen Fällen, die Arbeitnehmereigenschaft von Crowd Workern anerkennen würde – es sei „*eher zweifelhaft, aber gleichzeitig schwer zu prognostizieren*“.[477]

---

470 *Kocher* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 173–213 (176).
471 *Kocher* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 173–213 (176) mwN.
472 *Kocher* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 173–213 (176) mit Verweis auf BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15, BAGE 155, S. 264 ff.
473 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15, BAGE 155, S. 264 ff.
474 Unter § 3 B. V. wird auf diese Entscheidung noch eingegangen werden.
475 *Kocher* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 173–213 (178).
476 *Kocher* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 173–213 (178).
477 *Kocher* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 173–213 (178).

7. 2020

Mit Urteil vom 04.12.2019 8 Sa 146/19 entschied das LAG München, dass ein Crowd Worker, der für die Plattform Roamler arbeitete, nicht als Arbeitnehmer zu sehen sei.[478] Der zugrundeliegende Sachverhalt war Folgender: Roamler ist eine Plattformbetreiberin, die insbesondere Aufträge in Bereich „Point of Sale" anbietet. Das bedeutet, dass Warenpräsentationen im Einzelhandel zu überprüfen sind, nach der Bezeichnung von Roamler sog. *Tool-Checks*. Diese Plattform wird in dieser Arbeit noch näher untersucht, so dass auf Genaueres noch einzugehen sein wird.[479] Grob erläutert, funktioniert die Arbeitsorganisation so, dass die Plattform die zu bewältigenden Aufgaben auf ihre Roamler App lädt. Wenn sich Crowd Worker die Plattform App heruntergeladen, sich angemeldet und bestimmte Übungen auf der App absolviert haben, können sie für Aufgaben freigeschaltet werden.[480] In der Entscheidung führte der Kläger Februar 2017 seinen ersten Auftrag aus und erzielte in der Folge bei einer Arbeitszeit von etwa 20 Stunden/Woche ein Monatseinkommen von durchschnittlich 1749,34 Euro.[481] Der Crowd Worker und Roamler hatten eine sog. „Basis-Vereinbarung" abgeschlossen, die vorsah, dass die Beklagte – ohne weitergehende Verpflichtung – Aufträge anbieten könne, die von dem Kläger – ebenfalls ohne weitere Verpflichtung – jederzeit angenommen werden können. Wenn der Kläger einen Auftrag angenommen habe, sei dieser gemäß der Beschreibung, die mit der App übermittelt werde, korrekt durchzuführen. Dabei sei der Crowd Worker nicht an örtliche oder zeitliche Vorgaben gebunden. Ergänzt wurde die „Basis-Vereinbarung" durch „Allgemeine Geschäfts- und Nutzungsbedingungen".

Danach komme nur ein Vertrag zwischen der Plattform und dem Crowd Worker zustande und nicht etwa mit dem Unternehmen, das Roamler mit der Überprüfung von Warenpräsentationen beauftrage. Die „Basis-Vereinbarung" konnte jederzeit und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Durch Annahme eines Auftrags verpflichtete sich der Kläger, innerhalb der zweistündigen Frist und anhand der angegebenen Leistungsbeschreibung, die vorgegebenen Einzelhandelsstätten, meist Tankstellen

478 LAG München, Urteil vom 04.12.2019 – 8-Sa 146/19, abrufbar unter: https://www.lag.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/muenchen/8sa146_19.pdf, abgerufen am 14.05.2020.

479 § 3 B.

480 Die vorangegangenen Informationen sind abrufbar unter: www.roamler.de, abgerufen am 14.05.2020.

481 LAG München, Urteil vom 04.12.2019, 8 Sa 146/19, S. 2 ff.

und Supermärkte, aufzusuchen, um dort die Informationen und Bilder des geforderten Produkts einzuholen und auf die App hochzuladen. Diese Daten wurden an den Innendienst, die sog. Reviewer gesendet und dort ausgewertet. Mit E-Mail vom 10.4.2018 teilte Roamler dem Kläger mit, dass sie ihm unter Deaktivierung seines Accounts und Auszahlung seines Guthabens keine Aufträge mehr anbiete. Die hiergegen erhobene Klage war im Wesentlichen auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses gerichtet. Das Arbeitsgericht München wies die Klage ab[482], ebenso wie das LAG München. Das LAG München prüfte an, ob durch die Annahme eines Tool-Checks ein befristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen sein könnte. Es ließ allerdings offen, ob ein Arbeitsverhältnis vorlag, denn der Kläger habe keine Entfristungsklage innerhalb der Drei-Wochen-Frist nach § 17 TzBfG Klage erhoben.[483] Damit sei die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis dem Grunde nach vorliege, nicht entscheidungserheblich.

Des Weiteren prüft das LAG München, ob die tatsächliche Durchführung der „Basis-Vereinbarung" zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses geführt habe. Dies verneint es jedoch mit dem Hinweis, dass entgegen dem ausdrücklich Vereinbarten, nicht ein wahrer Geschäftsinhalt dergestalt angenommen werden könne, dass durch die „Basis-Vereinbarung" eine Verpflichtung des Klägers zur Übernahme von Aufträgen bestanden habe.[484] Im Weiteren prüft die Kammer, ob eine Drucksituation für den Kläger entstanden sei, dass er sich zur Übernahme von Aufträgen verpflichtet gefühlt haben könnte. Das wurde verneint, da kein Zusammenhang zwischen einer Mindestaktivität des Nutzers und einem Ausschluss von der Nutzung und damit eine einem vertraglich Verpflichteten vergleichbare Pflicht zum Tätigwerden vorgelegen habe. Alles in allem, sei kein Arbeitsvertrag zwischen der Plattform und dem Crowd Worker zustande gekommen.

Die Revision wurde zugelassen. Sie wurde eingelegt und wird beim BAG unter dem Aktenzeichen **9 AZR 102/20** geführt. Die Literatur zu dem Urteil war bisher überschaubar.[485]

---

482 ArbG München, Urteil vom 20.2.2019 – 19 Ca 6915/18, BeckRS 2019, 37646.

483 LAG München, Urteil vom 04.12.2019 8 Sa 146/19, S. 43 des Urteils; *Frank/Heine*; NZA 2020, 292–294 (293).

484 LAG München, Urteil vom 04.12.2019 8 Sa 146/19, S. 44 des Urteils.

485 Nach Recherchen der Verfasserin (Mai 2020): *Steck*, SPA 2020, S. 9–11; *Frank/Heine*; NZA 2020, S. 292–294.

8. Zusammenfassung der Diskursanalyse in der Literatur und Rechtsprechung

Die Darstellung des siebenjährigen Diskurses um die arbeitsrechtliche Einordnung von Crowd Workern zeigt eine sehr rege geführte Debatte, deren Ende nicht abzusehen ist. Nach dem Urteil des BAG dürfte es einen weiteren Diskussionsschub geben, der – je nachdem – eine große Überraschung oder unter „war-ja-abzusehen" verbucht werden könnte.

Ob sich einfache Crowdwork in Form von Microwork unter den gesetzlichen Arbeitnehmerbegriff subsumieren lasse, bleibt für die Verfasserin nach der dargestellten Diskussion immer noch offen. Der Sache sehr nahe kommen *Däubler*, *Klebe*, *Krause*, *Risak* und *Kocher*. *Klebe* legt sich in der Sache fest – er legt dar, unter welchen Umständen Crowd Worker als Arbeitnehmer/innen gesehen werden können. *Däubler* arbeitet die Nuancen bei Crowd Work verstärkt heraus und sagt, dass unter bestimmten Umständen Crowd Worker Arbeitnehmer/innen sein könnten. *Krause* und *Risak* verweisen auf die „*virtuelle Werkshalle*" und das Interface als Arbeitsort.[486]

Das Wesen der Plattformen erfasst m.E. am besten die Arbeit von *Kocher*, denn Plattformen etablieren durch technische Möglichkeiten eine neue Art von Kontrolle, die sich in dem herkömmlichen Begriff der persönlichen Abhängigkeit noch nicht niedergeschlagen hat, aber das Potential hat, sich darin niederzuschlagen.[487]

Das Urteil des LAG München ist, wie noch darzustellen sein wird, verfehlt.[488]

Ansonsten wird der wissenschaftliche Diskurs von dem Spektrum „denkbar-unwahrscheinlich" bis „denkbar-möglich" geführt. Was der gesamten Diskussion jedoch m.E. fehlt, ist, eine sehr konkrete Fallanalyse. Denn nicht alle Plattformen arbeiten auf gleiche Weise, nicht alle Beispiele, die ein Indiz für Weisungsbindung darstellen können, finden sich auf jeder und vor allem nicht immer auf *einer* Plattform.

Darüber hinaus muss auch für jedes Indiz geklärt werden, ob es für Weisungsbindung nach der herkömmlichen Herangehensweise spricht.[489]

---

486 *Krause*, Gutachten B zum 71. DJT, B 104 ff; *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19.

487 *Kocher* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, Nomos 2019, S. 173–213 (178).

488 § 3 B.

489 So auch *Kocher* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 173–213 (178).

Wirft man alle Indizien zusammen und prüft nicht, ob sie für Weisungsbindung stehen, so wird nicht klar, was das unabkömmliche Merkmal ist, das Crowd Worker möglichweise zu Arbeitnehmer/innen macht. Die Verfasserin ist daher der Auffassung, dass die Frage, ob Crowd Worker, Arbeitnehmer/innen sein können, nur beantwortet werden kann, wenn man sich bestimmte Plattformen und deren Arbeitsbedingungen konkret ansieht und in Hinblick auf die Voraussetzungen des § 611a BGB untersucht.

Das mag jene enttäuscht zurücklassen, die Crowd Work in einem „*Big Picture*" atypischer Beschäftigung sehen, für die es Schutz herzustellen gilt. Das wird aber nicht zu schaffen sein, denn wie die Zusammenfassung der Studien zeigt, gibt es nicht *typische Crowd Worker*, also gibt es auch nicht *die* Entscheidung darüber, ob er/sie Arbeitnehmer/in sind oder nicht. Diese Heterogenität der Arbeitsformen – selbst innerhalb einfacher Crowd Work – kann in ihren arbeitsrechtlichen Folgen nicht ignoriert werden. Wie *Deinert* schon sagt, Crowd Work enthält keine Voreinstellung für Abhängigkeit und Selbstständigkeit in der Leistungserbringung. Es bleibe eine Frage der Ausgestaltung der Rechtsbeziehung und demnach könne Crowdworking in Selbstständigkeit wie auch im Arbeitsverhältnis erfolgen.[490]

Das hat aber den arbeitsrechtlichen Klassiker zur Folge, eine dezidierte Einzelfallbetrachtung. Diese Lücke möchte die Verfasserin schließen. Zu diesem Zweck wird im Folgenden der im Gesetz definierte Arbeitnehmerbegriff dargestellt und im Anschluss daran, eine eigene Einordnung für zwei Crowd Work Plattformen vorgenommen.

II. Der Arbeitnehmerbegriff im Gesetz und in der Rechtsprechung

1. Eine kurze Geschichte des Arbeitnehmerbegriffes

Der Arbeitnehmerbegriff füllt Bibliotheken.[491] Angesichts der Tatsache, dass wir in Deutschland ca. 45 Mio. Erwerbstätige haben und davon etwa

490 *Deinert*, Soloselbstständige, S. 24.

491 Nur eine Auslese, chronologisch, aktuell beginnend: ErfK/*Preis*, § 611a BGB, 20. Aufl. 2020, Rn. 1 ff; *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, 2019; *Willemsen* in: FS Moll 2019, S. 757–774; *Kolbe* in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch, § 6 GewO, Rn. 1, 21 ff; *Preis*, NZA 2018, S. 817–823, *Richardi*, NZA 2017, S. 36–39; *Deinert* in: Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid, Arbeitsrecht, § 3, Rn. 1ff., 25 ff.; Schaub/*Vogelsang*, ArbR-HdB § 8 Arbeitnehmer, Rn. 21 ff.; *Wank*, EuZA 2016, S. 143; *Reinecke*, NZA-RR 2016, S. 393–400; *Preis* in: FS Hromadka 2008, S. 275–

34 Mio. in einer sozialversicherungspflichtig abhängigen Beschäftigung sind (Stand April 2019), zeigt einen großen Bedarf sich dem Thema zu widmen. Darüber hinaus entscheidet die Zugehörigkeit zum Kreis der Arbeitnehmer/innen darüber, ob das Arbeitsrecht angewandt wird oder nicht. Diese weitere Überlegung bringt uns jedoch von der Traufe in den Regen, denn „das Arbeitsrecht" wird durch eine Vielzahl von Gesetzen gebildet, die den/die Arbeitnehmer/in voraussetzen und in der gesamten Rechtsordnung verstreut sind. *Preis* konstatiert nachsichtig: „*Das Arbeitsrecht ist und bleibt ein kunstvoll geordnetes Chaos.*"[492] Über diesen Schauer von verstreuten Gesetzen spannt sich jedoch ein Regenschirm des Arbeitnehmerschutzes auf:

Wer Arbeitnehmer/in ist, kann vor dem Arbeitsgericht klagen (§ 5 ArbGG), hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 1 EFZG), Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 1 BURlG), auf ihn/sie findet das Arbeitszeitgesetz (§ 2 Absatz 2 ArbZG), sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und der Kündigungsschutz Anwendung, wenn die betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind. Darüber hinaus gehören Arbeitnehmer/innen zum Kreis der Akteure betrieblicher Mitbestimmung, § 5 BetrVG. Die Liste könnte weiter geführt werden, die Darstellungen erfüllen ihren beispielhaften Zweck.

Umso verwunderlicher erscheint es, dass 117 Jahre seit Inkrafttreten des BGB vergangen sind, bis der Vertragstyp „Arbeitsverhältnis" in § 611a BGB Eingang gefunden hat.

Das war jedoch nicht einem mangelndem Problembewusstsein der BGB-Kommission Ende des 19. Jahrhunderts geschuldet – im Gegenteil viele merkten an, dass dem Privatrecht soziale Elemente fehlten und insbesondere beim Arbeitnehmerbegriff das Problem bei der abhängigen, fremdbestimmten Arbeit zu suchen sei.[493] Dennoch, der Arbeitsvertrag wurde nicht kodifiziert, ein Arbeitnehmerbegriff nicht im Gesetz niedergeschrieben. Vielleicht muss man Nachsicht üben mit der befassten

---

293; *Mikosch* in: FS Löwisch 2007, S. 189–204; *Hromadka*, NZA 2007, S. 838; *Reinecke*: in FS Dieterich 1999, S. 463–473; *Hromadka*, NZA 1997, S. 569; *Hromadka*, DB 1998, S. 195; *Reinecke*, ZIP 1998, S. 581–588; *Rieble*, ZfA 1998, S. 327–358; *Wank*, Arbeitnehmer und Selbstständige, 1988.

492 *Preis*, Arbeitsrecht, § 2, Rn. 25.

493 *Maties* in: Benecke (Hrsg.), Unternehmen 4.0, S. 44 mit Hinweis auf Otto von Giercke und seine Aussagen zum BGB: „*Wir brauchen aber auch ein Privatrecht, in welchen trotz aller Heilighaltung der unantastbaren Sphäre des Individuums der Gedanke der Gemeinschaft lebt und weht.*", Die soziale Aufgabe des Privatrechts, 1889, S. 13.

BGB-Kommission, denn das Arbeitsrecht war eine noch entstehende Disziplin.[494] Die nächste historische Gelegenheit, dies nachzuholen, enthielt die Weimarer Reichsverfassung vom 14.08.1919 mit dem Artikel 157, der konstatierte:

> *„(1) Die Arbeitskraft steht unter dem besonderen Schutz des Reichs.*
> *(2) Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht."*[495]

Es blieb hier jedoch auch bei der guten Absicht. Über den Arbeitnehmerbegriff wurde im Wesentlichen seit den 1920er Jahren diskutiert.[496] Während der NS-Zeit wurde das Arbeitsrecht zwar zu einer eigenständigen Disziplin, jedoch ist das Versäumnis in dieser Zeit keinen Arbeitnehmerbegriff gebildet zu haben, als geringeres Versäumnis der Rechtsgeschichte anzusehen – angesichts elementarster Versäumnisse und Irrwege dieser Zeit.

Seit den 1970er gab es mehrere erfolglose Versuche ein Arbeitsvertragsgesetz zu entwerfen, die meist auch eine Definition oder Beschreibung des Arbeitnehmerbegriffes enthielten.[497] Doch es sollten noch mehrere Jahrzehnte vergehen, ehe der Arbeitnehmerbegriff kodifiziert wurde. Die hauptsächliche Vermutung dafür ist, dass die Interessengegensätze von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen die Kodifikationsversuche stets zerrieben.[498] Auch die jetzige Regelung zeigt, dass die Legislative sich hauptsächlich auf Bewährtes beziehen wollte; das endete in der wörtlichen Übernahme von Leitsätzen des BAG. Bei aller Schelte und Verwunderung über diese Vorgehensweise, muss man auch sagen, dass der Gesetzesentwurf nicht von Anfang an so war.

---

494 Überblick bei: Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Auflage 1963, §§ 2–6, S. 6–22; *Hromadka*, NZA 1997, S. 569–580 (572 f.); *Rebhahn*, RdA 2009, S. 154–175 (156).

495 Weimarer Reichsverfassung vom 11. August 1919, abrufbar unter: http://www.documentarchiv.de/wr abgerufen am 22.05.2020.

496 Überblick unter bes. Berücksichtigung von Hugo Sinzheimer, Philipp Lotmar und Max Weber: *Zachert*, RdA 2004, S. 1–8; *Jacobi*, Grundlehren des Arbeitsrechts, 1927, S. 40 f. Ablehnung, das Arbeitsrecht als Sonderrecht einer Gruppe („Gruppe der wirtschaftlich Schwachen, das Proletariat, die ‚Arbeiterklasse'") zu verstehen; nicht die Zugehörigkeit zu einer Klasse mache jemandem zum Arbeitnehmer, sondern Merkmale eines Arbeitsverhältnisses; *Sinzheimer*, Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Auflage 1927, S. 111; *Kittner*, Arbeits- und Sozialordnung 2020, Einf. zum BGB, Ordnungsnr. 14, S. 735 ff.

497 Überblick bei *Schneider* in: MünchHb-ArbR, Band 1, § 18, Rn. 6 f.; *Preis*, NZA 2018, S. 817–826 (817); *Kittner*, Arbeits- und Sozialordnung 2020, S. 735 ff.

498 *Preis*, NZA 2018, S. 817–826 (818).

Der Referentenentwurf des BMAS vom 16.11.2015 umfasste einen Kriterienkatalog, wonach es bestimmte Indizien gab, die für Weisung oder eine Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation sprechen konnten.[499] Gleichwohl war auch die Kritik *daran* stark.[500]

Ob § 611a BGB tatsächlich keine Änderungen gegenüber der früheren Rechtslage mit sich bringt, ist im Folgenden darzustellen.

2. § 611a BGB

Mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist am 01. April 2017 mit § 611a BGB der Arbeitsvertrag und mit ihm der Arbeitnehmerbegriff kodifiziert worden.[501] Er lautet wie folgt:

> *(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.*
> *(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.*

Der Gesetzgeber definiert den Arbeitnehmerbegriff vom Arbeitsvertrag her. Das ist konsequent, da es der Systematik des BGB entspricht. Dort sind die besonderen Schuldverhältnisse nach den Vertragstypen aufgeführt sind und nicht nach den beteiligten Personen. Der Mietvertrag ist nicht nach den Mieter/innen definiert, der Werkvertrag nicht nach den Ersteller/innen usw.

---

499 Referentenentwurf des BMAS vom 15.11.2015, S. 10, abrufbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-aug-werk.pdf?__blob=publicationFile&v=2, abgerufen am 30.03.2020.

500 *Gaul/Hahne*, BB 2016, S. 58–63 (61); *Thüsing/Schmidt*, ZIP 2016, S. 54–63 (58 ff).

501 BGBl. I Nr. 8 2017,Gesetz vom 21.02.2017, S. 258 ff., abrufbar unter: www.bgbl.de, abgerufen am 29.05.2020.

Gleichwohl lässt § 611a BGB den Begriff des Arbeitnehmers nicht außer Acht, sondern definiert über dessen Leistungspflicht den Vertragstypus des Arbeitsvertrages.[502] Auf diese Weise wird die Vorschrift doch zu einer Definition des Arbeitnehmerbegriffes. Des Weiteren stellte der Gesetzgeber mit der Stellung in § 611a BGB ganz grundsätzlich fest, dass der Arbeitsvertrag als typisches Schuldverhältnis ins BGB gehört.[503] Systematisch stellt der Arbeitsvertrag einen Unterfall des Dienstvertrages dar, mit der Folge, dass die Regelungen des allgemeinen Teils anwendbar sind (§§ 1–240 BGB); die Regelungen des allgemeinen Schuldrechts (§§ 241–432 BGB) sind mit der Maßgabe anwendbar, dass Sonderregelungen des Arbeitsrechts vorrangig sind.[504]

Am § 611a BGB fanden während des Gesetzgebungsprozesses mehrere Änderungen statt, die an dieser Stelle der Vollständigkeit halber Erwähnung finden, auf die Einzelheiten wird noch einzugehen sein.[505] Der Gesetzgeber betont in seiner Gesetzesbegründung, dass die Definition von Arbeitsvertrag und Arbeitnehmer unter wörtlicher Wiedergabe der Leitsätze der höchstrichterlichen Rechtsprechung festgelegt wurde.[506]

Der Gesetzentwurf der Bunderegierung (was wörtlich dem jetzigen § 611a BGB entspricht), enthielt diesbezüglich die Begründung, dass „*mit der Einfügung eines neuen § 611a im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) (…) anhand der höchstrichterlichen Rechtsprechung gesetzlich niedergelegt [wird], wer Arbeitnehmer ist. Dabei entsteht für die Wirtschaft kein Erfüllungsaufwand, da die 1:1-Kodifizierung einer gefestigten höchstrichterlichen Rechtsprechung die Rechtslage in Deutschland unverändert lässt.*“[507]

Bevor es den § 611a BGB gab, bezog sich das BAG bei der Feststellung, wer Arbeitnehmer/in ist auf die „Hueck'sche Formel“: „*Arbeitnehmer sind die auf Grund privatrechtlichen Vertrages oder eines ihm gleichgestellten Rechtsverhältnisses im Dienst eines anderen zur Arbeit verpflichteten Personen.*“[508]

---

502 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 10; *Rinck,* RdA 2019, S. 127–130; *Kolbe* schreibt von einer „indirekten“ Legaldefinition in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch, § 6 GewO, Rn. 21.

503 ErfK/*Preis*, § 611a, Rn. 1; Ausschussbericht Arbeit u. Soziales BT-Drs. 18/10064, S. 17, abrufbar unter: http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/100/1810064.pdf; Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 10.

504 ErfK/*Preis*, § 611a, Rn. 1.

505 Näher dazu: *Wank*, AuR 2017, S. 140–152 (141 f.).

506 BT-Drucksache 18/9232 vom 20.07.2016, S. 31.

507 BR-Drucksache 294/16 vom 02.06.2016, S. 3 f.

508 *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrechts I, 7. Auflage 1963, § 9 II, S. 34 f.; st. Rspr.: BAG, Urteil vom 12.12.2001, 5 AZR 253/00, NZA 2002, S. 787–789, Rn. 27; BAG, Beschl. v. 26.09.2002 – 5 AZB 19/01, BAGE 103, S. 20–30.

Das Hauptaugenmerk lag in der Feststellung, ob die Arbeitsleistung im Dienste eines anderen erfolgte.[509]

Gegenüber der Regelung, die in § 611a BGB festgeschrieben wurde, ist die Hueck'sche Formel schlanker. Im Grunde handelt es sich dabei um den kleinsten gemeinsamen Nenner: Die Kernfrage zielt darauf ab, ob die Arbeitsleistung im Dienste eines anderen erfolgt. Das entspricht dem Merkmal der persönlichen Abhängigkeit.[510] Sie bildet das Grundgerüst eines jeden Arbeitsverhältnisses – mag es auch umstritten sein (dazu sogleich). Die Merkmale, die Eingang in den § 611a BGB gefunden haben, berücksichtigen dies, nennen darüber hinaus noch weitere. Dies ist im Folgenden zu erörtern.

a) Die gesetzlichen Merkmale des § 611a Absatz 1 BGB

§ 611a Absatz 1 S. 1 BGB enthält eine Definition des Arbeitsvertrages und des Arbeitnehmerbegriffes. Im Fokus steht die Verpflichtung im Dienste eines anderen zu „*weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit*". Fraglich ist, wie diese Merkmale zueinander stehen und wie sie inhaltlich zu verstehen sind.

aa) Verpflichtung zur Leistung

Die Frage nach der Arbeitnehmereigenschaft ist letztlich eine Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Arbeitnehmer/innen werden nicht durch einen sozialen Stand oder eine soziale Situation zu solchen, sondern durch den Arbeitsvertrag.[511] Neben weiterer Merkmale ist die erste Voraussetzung des § 611a Absatz 1 S. 1 BGB, dass überhaupt eine Verpflichtung zur Leistung besteht. Bei einem strengen Verständnis dieser Voraussetzung kann es dort keinen Arbeitsvertrag geben, wo es keine Pflicht zum Tätigwerden gibt, wenigstens in einem Mindestumfang oder zu bestimmter Zeit.[512]

---

509 *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82 (66).

510 BAG, Urteil v. 11.08.2015 – 9 AZR 98/14, NZA – RR 2016, S. 288, Rn. 16; BAG, Urteil v. 21.07.2015 – 9 AZR 484/14, NZA-RR 2016, S. 344, Rn. 20; BAG, Urteil v. 25.09.2013 – 10 AZR 282/12, DB 2013, S. 2626, Rn. 16; BAG, Urteil v. 14.03.2007 – 5 AZR 499/06, NZA-RR 2007, S. 424, Rn. 13; *Reinecke*, in: FS Dieterich (1999), S. 463–471.

511 Ganz herrschend, siehe aktuell: *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (38).

512 *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (38).

Das Arbeitsrecht stellt für die Einordnung eines Rechtsverhältnisses als Arbeitsverhältnis die Frage nach dem wirklichen Geschäftsinhalt, um sich seiner eigenen Wirksamkeit zu vergewissern – das zwingende Arbeitsrecht soll nicht abbedungen werden können, indem man vom „freien Dienstvertrag" oder „freier Mitarbeit" oder anderen Möglichkeiten der Vertragsgestaltung spricht, die alle nicht das Arbeitsrecht als Folge haben. Kurzum Worte, Verträge und Bezeichnungen wären Schall und Rauch, wenn sich aus der tatsächlichen Durchführung eines Rechtsverhältnisses ergäbe, es sei ein Arbeitsvertrag, obwohl es unter einem anderen rechtlichen Label firmiert. Dabei haben sich in der Rechtsprechung eine Reihe formelhafter Redewendungen ausgebildet, um genau dies zu erfassen, beispielhaft seien Folgende aufgeführt:

> *„Dabei kommt es nicht darauf an, wie die Parteien das Rechtsverhältnis bezeichnen. Der Status des Beschäftigten richtet sich nicht nach den Wünschen und Vorstellungen der Beteiligten, sondern danach, wie die Rechtsbeziehung ihrem Geschäftsinhalt objektiv einzuordnen ist. Denn durch Parteivereinbarung kann die Bewertung einer Rechtsbeziehung als Arbeitsverhältnis nicht abbedungen und der Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzrechts nicht eingeschränkt werden. Der wirkliche Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Wird der Vertrag abweichend von den ausdrücklichen Vereinbarungen vollzogen, ist die tatsächliche Durchführung maßgebend. Denn die praktische Handhabung läßt Schlüsse darauf zu, von welchen Rechten und Pflichten die Parteien in Wirklichkeit ausgegangen sind."*[513]

Diese Wendungen spiegeln sich mit abwechselnden Schwerpunkten und Varianzen in einer Vielzahl von Urteilen wider.[514] Diese Formel fand dabei Eingang in den neuen § 611a Abs. 1 S. 6 BGB, wo es heißt:

> *„Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung nicht an."*

Was arbeitsrechtlich eine unanfechtbare Wahrheit beinhaltet, ist nach der Rechtsgeschäftslehre durchaus streitig. Die Fülle des Streitstandes soll

---

513 BAG, Urteil vom 22.03.1995 – 5 AZB 21/94, Rn. 139 nach juris.

514 Siehe nur Aufzählung bei ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 44; weiterhin: BAG, Beschluss vom 22.3.1995 – 5 AZB 21/94, NZA 1995, S. 823–834 (832) „Scientology"; Urteil vom 12.09.1996 – 5 AZR 104/95, NZA 1997, S. 600–604 (602) „Lehrerin am Abendgymnasium"; Urteil vom 11.08.2015 – 9 AZR 98/14, NZA-RR 2016, S. 288–291, Rn. 16; Urteil vom 24.08.2016 – 7 AZR 625/15, NZA 2017 S. 244–249, Rn. 16.

nicht in aller Gänze dargestellt werden.[515] Grundzüge sollen an dieser Stelle genügen. Sie sind wichtig für Besonderheiten digitaler Arbeitsverhältnisse, die im späteren Verlauf der Arbeit noch relevant werden.

Aus der Perspektive der Rechtsgeschäftslehre ist das grundlegende Problem der tatsächlichen Durchführung, inwiefern sie als Indiz für das rechtsgeschäftlich Gewollte dienen kann.

Hier könnte die falsa-demonstratio-Regel helfen, wonach eine Falschbezeichnung nicht schade, wenn die Parteien übereinstimmend das Richtige meinten und zwar zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses.[516] Die tatsächliche Vertragsdurchführung stellt aber eben nicht auf den Vertragsschluss, sondern auf den gelebten Vertragsinhalt ab. Es ist damit nicht zu erklären, wie die Rechtsprechung das tatsächlich Gewollte in retrospektiver Betrachtung zum übereinstimmenden Parteiwillen machen möchte – denn der Auftraggeber wollte ja eben keinen Arbeitsvertrag schließen.[517] Aus Perspektive der Rechtsgeschäftslehre wird es argumentativ dünn, wenn man die tatsächliche Durchführung als Element des übereinstimmend Erklärten sieht: Solange die Gestaltung eines Rechtsverhältnisses außerhalb des Arbeitsrechts zulässig ist, kann es aus rechtsgeschäftlicher Sicht keinen Grund geben, warum eine konkludente Erklärung, in Ermangelung einer wirklichen Willensübereinstimmung, bedeutsam wird.[518]

An dieser Stelle kommt das ABER in Majuskeln daher. Die tatsächliche Vertragsdurchführung, wie das BAG sie auffasst, ist relevant, weil sie dem Unwert, die Vorteile einer arbeitsgleichen Vertragspraxis zu nutzen, ohne die entsprechenden Pflichten eines Arbeitgebers zu erfüllen, die Rechtsfolgen des Arbeitsrechts entgegensetzt.[519] Hatte dieses Vorgehen vorgesetzlich seine Rechtfertigung in dem Schutzzweck des Arbeitsrechts, so ist es nun (auch) durch § 611a Abs. 1 S. 6 BGB gesetzlich geregelt. Aus der sprichwörtlichen normativen Kraft des Faktischen, wurde dem Faktischen normative Kraft gegeben.

---

515 Dafür: *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45; *Riesenhuber*, JuS 2018, S. 103–108; *Schwarze in:* Hanau/Matiaske, Diskontinuierliche Arbeit und Arbeitnehmerbegriff, S. 49–69.

516 *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (39).

517 *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (39).

518 *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (40); *Riesenhuber*, JuS 2018, S. 103–108 (106).

519 *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (41) erkennt das als Zweck an, kritisiert jedoch, dass sich die Rechtsprechung keine Mühe macht, eine unmittelbare Einwirkung des Tatsächlichen auf den Vertrag aus rechtsgeschäftlicher Sicht zu begründen.

bb) Persönliche Abhängigkeit

Das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit ist der Kern des Arbeitnehmerbegriffes. Entwickelt wurde das Merkmal von der Rechtsprechung und einem Teil der Lehre seit Jahrzehnten.[520] Eine der ersten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit enthielt, war die Prüfung der Arbeitnehmereigenschaft eines Strahlenphysikers.[521] Eingedenk dessen entwickelte sich daraus eine ständige Rechtsprechung fort.[522]

In seiner Dissertation bringt es *Fischels* auf den Punkt: „*Nicht die Arbeitnehmereigenschaft insgesamt ist Gegenstand der wertenden Gesamtbetrachtung oder Vagheitsproblematik, sondern vielmehr das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit.*“[523] Rechtshistorisch geht der Bezug auf dieses Merkmal auf die Rechtsprechung des Reichsversicherungsamtes zurück, da dieses letztinstanzlich entschied, ob jemand pflichtversicherter Arbeiter, versicherungsfreier Gewerbetreibender oder als Hausindustrieller zu sehen war.[524]

In der Sache soll die persönliche Abhängigkeit Arbeitnehmer/innen von Selbstständigen unterscheiden.[525] Sie bildet den Oberbegriff der Prüfung, ob jemand als Arbeitnehmer/in zu sehen ist. Sie ist nach ständiger Rechtsprechung anzunehmen, wenn statt der freien Tätigkeitsbestimmung, die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation vorliegt, die sich regelmäßig (nicht notwendig) im Weisungsrecht des Arbeitsgebers bezüglich

---

520 Erste Entscheidung des BAG enthielt die persönliche Abhängigkeit, BAG, Urteil vom 28.03.1962 – 4 AZR 141/61, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 1; 27.03.1991 – 5 AZR 194/90 und 20.07.1994 – 5 AZR 627/93, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 53 und 73; BAG, Urteil vom 12.09.1996 – 5 AZR 104/95, AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 122 – 5 AZR 312/96, AP BGB § 611 Zeitungszusteller Nr. 4; 22.04.1998 – 5 AZR 92/71 und 19.01.2000 – 5 AZR 644/98, AP BGB § 611 Rundfunk Nr. 25 und Nr. 33; 04.12.2002 – 5 AZR 667/01, AP BGB 3611 Abhängigkeit Nr. 115; Schrifttum: statt aller Alfred Hueck in *Hueck/Nipperdey*, Bd. 1. S. 41; *Hueck*, Goetz, RdA 1969, S. 216–220 (217), *Hromadka*, NZA 1997, S. 569–580 (571); *Griebeling*, RdA 1998, S. 208–219 (209).

521 BAG, Urteil vom 28.2.1962 – 4 AZR 141/61 – AP Nr. 1 zu § 611 BGB Abhängigkeit Leitsatz: „*Wesentliches Merkmal des Arbeitsverhältnisses ist die persönliche Abhängigkeit…*“.

522 St. Rspr., vgl. nur BAG, Urteil vom 25.9.2013 – 10 AZR 282/12 – NZA 2013, S. 1348 (1350).

523 *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 111.

524 Näher hierzu: *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 37; *Hromadka*, NZA 1997, S. 569–580 (573).

525 Vgl. BAG, Urteil v. 23.04.1980 – 5 AZR 426/79, AP Nr. 34 zu § 611Abhängigkeit Rn. 18.

Inhalt, Durchführung, zeitliche Lage und Ort der Tätigkeit zeigt.[526] Die „persönlichen Abhängigkeit" wird sozusagen mithilfe dieser Merkmale mit „Leben" gefüllt. Den Gegenbegriff zur „persönlichen Abhängigkeit" bildet die „wirtschaftliche Abhängigkeit".

Wirtschaftliche Abhängigkeit wiederum sei für die Arbeitnehmereigenschaft weder erforderlich noch ausreichend.[527] Sie wird zwar bei Arbeitnehmer/innen regelmäßig vorliegen, aber sie ist kein wesentliches Merkmal, da auch andere Verträge eine wirtschaftliche Abhängigkeit begründen können.[528] An anderer Stelle wird noch darauf einzugehen sein, dass anderen Auffassungen zufolge die wirtschaftliche Abhängigkeit beim Arbeitnehmerbegriff eine Rolle spielt.[529] Nämlich dergestalt, dass ein Vertrag eine unangemessene Verteilung von Chancen und Risiken vorsehen kann und dies für die Arbeitnehmereigenschaft durchaus zu berücksichtigen ist.[530]

Die persönliche Abhängigkeit sei im Grunde ein rechtstechnischer Begriff, da der Ausdruck selbst keinen eigenständigen materiellen Gehalt habe.[531] Vielmehr sehe die Rechtsprechung darin einen typologischen Begriff, so dass die Annahme eines hinreichenden Merkmales, das in jedem Fall für die persönliche Abhängigkeit stehe, abgelehnt werde; es heißt beim BAG:

> *„Ebensowenig gibt es ein Merkmal für die Abhängigkeit, das sich nicht auch gelegentlich bei Selbstständigen findet."*[532]

Das führt dazu, dass nicht alle entwickelten Merkmale immerzu für die Annahme der Arbeitnehmereigenschaft vorhanden sein mussten, gleichwohl wurden aber auch nicht alle Untermerkmale der persönlichen Ab-

---

526 BAG, Urteil vom 30.11.1994 – 5 AZR 704/93 Rn. 23, NZA 1994 S. 622; Urteil vom 07.02.2007 – 5 AZR 270/06, NZA 2007, S. 1072.

527 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 16 mit Verweis auf die ständige Rechtsprechung des BAG; bspw.: BAG, Urteil vom 20.07.1994 – 5 AZR 627/93, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 73; BAG, 20.09.2000 – 5 AZR 61/99, AP BGB § 611 Rundfunk Nr. 31.

528 BAG, Urteil vom 30.11.1994 – 5 AZR 704/93 Rn. 23, NZA 1994, S. 622; BAG Beschluss vom 26.06.1996 – 7 ABR 52/95; ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 58; Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 16.

529 Die Alternativmodelle werden im 3. Teil der Arbeit besprochen.

530 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbstständige, S. 127.

531 ErfK/*Preis*, § 611a, Rn. 32.

532 BAG, Urteil vom 23.04.1980 – 5 AZR 426/79, AP BGB § 611 Abhängigkeit; darauf verweisend auch *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 113.

hängigkeit in einem Fall je als verzichtbar erachtet; so war bisher jeder/e Arbeitnehmer/in in irgendeiner Form persönlich abhängig.[533]

Damit verbunden ist eine Rechtsunsicherheit; denn was ist nun das Merkmal, das stets vorhanden sein muss, um Arbeitsverhältnisse von anderen Rechtsverhältnissen zu unterscheiden? Es kann kaum zufriedenstellend sein, wenn ein Urteil mit der gleichen Begründung auch zum gegenteiligen Ergebnis gelangen könnte.[534]

Damit weist die persönliche Abhängigkeit in gewisser Weise die Eigenschaft eines Quantenteilchens auf, denn sie kann jeden Zustand annehmen – auch einander theoretisch ausschließende Zustände. Ein Merkmal, das typischerweise bei Selbstständigen vorhanden ist, wie die Benutzung eigener Arbeitsmittel, kann auch bei einem Arbeitnehmer vorhanden sein. Das BAG führt dazu aus:

> *„Für die Abgrenzung von Arbeitnehmern und "freien Mitarbeitern" gibt es kein Einzelmerkmal, das aus der Vielzahl möglicher Merkmale unverzichtbar vorliegen muß, damit man von persönlicher Abhängigkeit sprechen kann. Es ist deshalb aus Gründen der Praktikabilität und der Rechtssicherheit unvermeidlich, die unselbständige Arbeit typologisch abzugrenzen.*"[535]

So kann auch ein Taxifahrer sein eigenes Fahrzeug einsetzen und dennoch Arbeitnehmer sein, wenn die sonstige Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit erfolgt.[536] Es ist somit kein Wunder, dass viel darüber gestritten wird (sowohl über die Quantentheorie[537] als auch über die persönliche Abhängigkeit).

Bei Lichte betrachtet ist das erstaunlich, dass sich „das" entscheidende Merkmal jahrzehntelang „halten" kann ohne, dass griffigere Kriterien entwickelt wurden, die das Merkmal vorhersehbarer machen. *Wank* kritisierte das stark und meinte:

---

533 *Preis* in: FS Hromadka, S. 275–293 (281); *Henssler*, RdA 2017, S. 83–100 (85); *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 113.

534 *Willemsen* verweist auf die uneinheitliche Rechtsprechung bzgl. der Zeitungszusteller in: FS Moll 2019, S. 757–774 (758); *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 18.

535 BAG, Urteil vom 23. April 1980 – 5 AZR 426/79 – zitiert nach juris Ls.2.

536 *Däubler*, Das Arbeitsrecht 1, S. 73, Rn. 24 h.

537 Eine schöne Erläuterung zur Quantentheorie: *Jaeger*, Googles neuer Quantencomputer, abrufbar unter: https://scilogs.spektrum.de/beobachtungen-der-wissenschaft/googles-neuer-quantencomputer-erleben-wir-gerade-den-sputnik-moment-in-der-informationstechnologie/?utm_source=pocket-newtab, abgerufen am 09.10.2020.

> *„Das Bundesarbeitsgericht stellt zwar ein tragendes Merkmal, die persönliche Abhängigkeit heraus, verwendet aber im Übrigen eine Fülle zum Teil einander mit der Zeit ablösender Einzelmerkmale ohne Rangstufung in wechselnder Kombination."*[538]

Wie oben bereits gesagt wurde, steht „persönliche Abhängigkeit" für Weisungsbindung; dieses ist als operationales Merkmal durchaus geeignet ein Arbeitsverhältnis festzustellen.[539]

Wenn es synonym zu „weisungsgebunden" verwendet wird, ist nicht erklärlich, warum es dann im Gesetz heißt, der Arbeitnehmer werde *„zu weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet"*.[540] Das Merkmal wäre dann überflüssig.[541] Was mit „persönlicher Abhängigkeit" ausgedrückt werden soll, ist, dass die Abhängigkeit deshalb entsteht, weil Arbeitnehmer/innen auf ihren Arbeitsplatz angewiesen sind.[542] Das Arbeitsverhältnis erfasst die ganze Person. Das stellt wiederum mehr auf ein wirtschaftliches Element ab, das eben für die Bestimmung, ob jemand Arbeitnehmer sei, irrelevant ist. Keinesfalls soll es auf Vermögensverhältnisse außerhalb des Arbeitsverhältnisses ankommen; das Arbeitsverhältnis besteht nicht, weil man wirtschaftlich abhängig ist, sondern die wirtschaftliche Abhängigkeit ergibt sich aus dem Arbeitsverhältnis.[543]

Unabhängig, ob man das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit nun als eigenständiges in Abgrenzung zur wirtschaftlichen Abhängigkeit oder als Oberbegriff zu Weisungsbindung und Fremdbestimmung sieht, es mutet auch aus anderen Gründen sonderbar an: Es klingt als habe der Arbeitgeber Rechte an der Person des Arbeitnehmern.[544] *Preis* führt aus, dies könne nur *„eine Reminiszenz an den lange tradierten Begriff des personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnisses sein, der überkommen und insofern verfehlt ist, als der Arbeitsgeber keine Rechte an der Person des Arbeitnehmers hat."*[545] Noch drastischer formuliert es *Richardi*, der das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit als eine *„Verlegenheitslösung ohne brauchbaren*

538 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbstständige, S. 12.
539 *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (143).
540 *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (143).
541 *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (143).
542 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 32.
543 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 16; *Däubler*, Das Arbeitsrecht 1, S. 71, Rz. 24 d.
544 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 32. auch MüKoBGB/Müller-Glöge Rn. 162.
545 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 32.

Inhalt", dafür aber „*mit ideologischer Komponente*", sieht; als habe der Empfänger einer rechtsgeschäftlich zugesagten Dienstes eine personal begründete Herrschaftsbefugnis.[546] Selbst die Pflicht, die Arbeitsleistung persönlich zu erbringen, wie es § 613 S. 1 BGB vorgibt, kann keine „persönliche Abhängigkeit" begründen, denn die Leistungserbringung in personam begründet noch keine Abhängigkeit an sich. *Groß* mutet ironisch an, wenn er das Merkmal eine „*Zauberformel*" nennt.[547] *Beuthien/Wehler* sagen, die persönliche Abhängigkeit sei „*vieldeutig*".[548] Die Abhängigkeit entsteht, weil Arbeitnehmer/innen von Arbeitgeber/innen bzgl. der Einstellung und Entlassung abhängig sind und dadurch deren Existenzgrundlage erodieren kann.[549] Es wird noch darauf zurückzukommen sein, dass die Rechtsprechung des EuGH nicht auf die „persönliche Abhängigkeit", sondern auf die Weisungsgebundenheit und die jederzeitige Entlassungsbefugnis als Merkmal für Unterordnung und Fremdbestimmung abstellt.[550]

Es deutet alles darauf hin, in die „persönliche Abhängigkeit" Weisungsbindung und Fremdbestimmung hineinzulesen und sie folglich als Oberbegriff ohne eigenen materiellen Gehalt zu sehen.[551] Wenn doch größtenteils Einigkeit besteht, dass wirtschaftliche Abhängigkeit kein Merkmal des Arbeitnehmerbegriffes ist und die Weisungsbindung und Eingliederung „die" Merkmale sind, dann besteht im Grunde keine Notwendigkeit die „persönliche Abhängigkeit" zu bemühen. Im Gegenteil, sie stiftet Verwirrung (Auslegung/Verhältnis zu den anderen Merkmalen). Gerade bei einem freiheitlichen Verständnis des Menschen mutet dieser Ausdruck an, als sei er aus der Zeit gefallen. Nun gut, es ist hinzunehmen und wird sich mit dieser Arbeit sicherlich nicht ändern.

cc) Abgrenzung von Weisungsbindung und Fremdbestimmung

Wie sich bereits oben die Frage nach dem Verhältnis der persönlichen Abhängigkeit gegenüber der Weisungsbindung und Fremdbestimmung stellte, ist nun fraglich, in welchem Verhältnis Weisungsbindung und

546 *Richardi*, NZA 2017, S. 36–42.
547 *Groß*, DB 1984, S. 1447–1456 (1452).
548 *Beuthien/Wehler*, RdA 1978, S. 2–10 (3).
549 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 32.
550 So ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 32; darauf hinweisend auch *Gallner* in: FS Moll, S. 133–150 (138).
551 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 18.

Fremdbestimmung stehen. Es könnte synonym, alternativ oder kumulativ verstanden werden.

Die synonyme Bedeutung hieße, dass beide Merkmale keinen unterschiedlichen Gehalt aufwiesen.[552] Das kann nicht gemeint sein. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung, die § 611a BGB ja abbilden wollte, gibt es die Weisungsbindung einerseits und die Fremdbestimmung andererseits.[553]

Diese könnten zusammen, in Abhängigkeit ihrer Gewichtung, so wie es in Satz 4 und 5 des § 611a Abs. 1 BGB vorgesehen ist, oder auch für sich genommen, die Arbeitnehmereigenschaft und Vertragsart begründen.[554] Das Ganze ist vor dem Hintergrund zu lesen, dass der Gesetzgeber einerseits die ständige Rechtsprechung kodifizieren wollte und andererseits flexibel sein musste, um nicht nur die klassischen Arbeitsverhältnisse, sondern auch neue Erscheinungsformen wie digitale Arbeitsverhältnisse zu erfassen.[555] Es heißt, in wandelnden Arbeitsverhältnissen habe die Weisungsbindung in örtlicher und zeitlicher Hinsicht eine geringere Bedeutung.[556] Dies habe der Gesetzgeber durch das Nebeneinander von Weisungsbindung und Fremdbestimmung zur Kenntnis genommen.[557] Damit kann § 611a Absatz 1 BGB auch so gelesen werden: Ein Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn der Verpflichtete weisungsgebunden **oder** in anderer Weise fremdbestimmt und damit persönlich abhängig ist.[558] Die Merkmale sind somit alternativ zu sehen.[559]

---

552 *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (143).

553 Nur BAG, Urteil vom 30.11.1994 – 5 AZR 704/93, BAGE 78, 343–356 (zugleich Aufgabe Rspr. Aufgabe von BAG Urteil vom 15.3.1978, 5 AZR 819/76, BAGE 30, 163 ff. sinngemäß: AN ist nicht automatisch jeder, der von Team und Apparatur abhängig ist; Fremdbestimmung, BAG, Urteil vom 24.06.1992 – 5 AZR 384/91, AP Nr 61 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAG, Urteil vom 11.08.2015 – 9 AZR 98/14, NZA-RR 2016, S. 288–291.

554 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 19.

555 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 13.

556 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 19.

557 BT-Drucksache 18/9232, S. 31 f. abrufbar unter: http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/092/1809232.pdf, abgerufen am 17.05.2020.

558 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 13.

559 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 13; Münch-Hdb.ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 19; *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (143); *Kocher* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 175, 183.

dd) Weisungsbindung

Es besteht Einigkeit, dass die Weisungsbindung das herausragende Element des Arbeitnehmerbegriffes darstellt.[560] § 611 Abs. 1 S. 2 BGB konkretisiert die Weisung dahingehend, dass sie Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen kann. Hier ist anzumerken, dass es sich um eine Beschreibung des Weisungsrechts handelt, die bereits in **§ 106 GewO** zu sehen ist. Dort heißt es:

> *„Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen."*

An dieser Stelle rühren sich die Gemüter: § 611a Abs. 1 S. 2 BGB bleibt in seiner Beschreibung des Weisungsrechts hinter § 106 GewO zurück.[561] In § 106 GewO ist bzgl. des Weisungsrechts den Bestimmungen des Arbeitsvertrages, Betriebsvereinbarungen, anwendbaren Tarifverträgen oder gesetzlichen Vorschriften, Vorrang eingeräumt worden. Das ist in § 611a Abs. 1 S. 2 BGB nicht erwähnt; nur die Gesetzesbegründung hebt dies hervor, gleichwohl sagt das Gesetz dazu nichts.[562] Des Weitern sind in § 611a Abs. 1 S. 2 mit Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort vier Merkmale der Weisungsbindung genannt worden, wohingegen in § 106 GewO mit Inhalt, Zeit und Ort nur drei Merkmale genannt sind. Warum diese Differenz ins Gesetz geraten ist, bleibt Mutmaßung: *Wank* verweist darauf, dass es systematisch verfehlt ist, neben Inhalt, Zeit und Ort noch die Durch-

---

560 Rechtsprechung, nur: BAG, Urteil v. 21.09.1977 – 4 AZR 292/76; BAG, Urteil v. 15.03.1978 – 5 AZR 818/76; BAG, Urteil v. 26.07.1995 – 5 AZR 22/94; Schrifttum, siehe nur: ErfK/Preis, § 611a BGB, Rn. 33; Münch-Hdb. ArbR/Schneider, § 18, Rn. 21; *Kolbe* in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch (Hrsg.), § 6 GewO, Rn. 47; *Kreuder/Mathiessen-Kreuder*, HK-ArbR, § 611a BGB, Rn. 10; *Thüsing*/HWK, § 611a BGB, Rn. 27; *Deinert* in: Kittner/Deinert/Zwanziger/Heuschmid (Hrsg.), § 3, Rn. 4, 35; *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82 (66); *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (143).

561 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 22; *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (146).

562 Bundesrats-Drs. 294/16 vom 02.06.2016, S. 28, abrufbar unter: http://dipbt.bundestag.de/dip21/brd/2016/0294-16.pdf abgerufen am 17.05.2020; Bundestags-Drs. 18/9232 vom 20.07.2016, S. 31; dies monierend: Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 22; *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (147).

führung hineinzuschreiben, denn die Durchführung der Tätigkeit betreffe immer Inhalt, Zeit und Ort und stehe somit gleichgeordnet neben ihnen. Damit sei das Merkmal überflüssig.[563] Eine Abstimmung von § 611a Abs. 1 S. 2 BGB mit § 106 GewO wäre hier sinnvoll gewesen.[564] *Deinert* verweist auf die Entstehung und erläutert, dass die Regelung ursprünglich neben den Merkmalen Durchführung, Inhalt, Zeit und Ort noch das Merkmal „Dauer" enthielt.[565] Das Weglassen dieses Merkmals ist bereits einer Anpassung an § 106 GewO geschuldet.[566] Die Absicht des Gesetzgebers kann gewesen sein mit § 611a Abs. 1 S. 2 BGB einen „*Merkzettel*" für die Ausgestaltung des Weisungsrechts aus S. 1 zu begründen.[567]

Eine weitere Erläuterung des Weisungsrechts findet sich in § 611a Abs. 1 S. 3 BGB; danach ist weisungsgebunden, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Dies ist das Spiegelbild zu § 84 Abs. 1 S. 2 HGB, danach ist selbstständig, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Streng genommen betrifft die Norm nur den Handelsvertreter, sie wird aber schon seit jeher für die Abgrenzung von Selbstständigen gegenüber Arbeitnehmer/innen herangezogen.[568]

Die Formulierung „im Wesentlichen frei" schränke auch Selbstständige etwas ein, so dass diese auch einer gewissen Weisung unterliegen könne, aber sich letztlich aus der Natur der ihr gestellten Aufgaben eine Selbstständigkeit ergebe.[569]

§ 611a Abs. 1 S. 4 und 5 BGB bestimmen, dass sich der Grad der persönlichen Abhängigkeit nach der Eigenart der Tätigkeit bestimmte, sowie, dass für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen sei. Beides hält an der bisherigen Vorgehensweise der Arbeitsgerichte fest.[570] Ebenfalls eine gesetzliche Verfestigung der bisherigen Rechtsprechung stellt § 611a Abs. 1 S. 6 BGB dar: Die

563 *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (147).
564 So auch *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 259 (grau unterlegter Kasten).
565 *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82 (71).
566 Siehe BT-Drs. 18/10064, S. 12 ff. Stellungnahmen der Sachverständigen; abrufbar unter: http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/100/1810064.pdf, abgerufen a m 23.05.2020.
567 *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82 (71).
568 *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82 (71) und so auch st. Rspr.: BAG Urteil vom 16.02.1994, 5 AZR 402/93; BAGE 76, S. 21–31; NZA 1995, S. 21–24, Rn. 23; BAG, Urteil vom 09.03.2005 – 5 AZR 493/04, AP Nr. 167 zu § 611 über Lehrer und Dozenten, Rn. 12.
569 BAG, Urteil vom 21.01.1966, 3 AZR 183/65, DB 1966, S. 546 (546).
570 BT-Drs. 18/9232, S. 32.

Bezeichnung des Vertrages ist unerheblich, wenn die tatsächliche Durchführung zeigt, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt.

Bei dem aufgezeigten Auslegungsbedarf des § 611a BGB ist nicht zu vergessen, dass es dem Willen des Gesetzgebers entsprach, die höchstrichterliche Rechtsprechung beizubehalten, nicht etwa sie zu reformieren, sondern zu perpetuieren.[571]

Somit wird innerhalb der Weisungsbindung aus § 611a Abs. 1 S. 1 und 2 BGB weiterhin nach der **fachlichen, zeitlichen und örtlichen Weisungsbindung** zu unterscheiden sein. Die Weisungsbindung zielt im Grunde auf den Inhalt dreier Regelungen: Den § 611a Abs. 1 S. 2 und 3 BGB, das Direktionsrecht aus § 106 GewO sowie auf § 84 Abs. 1 S. 2 HGB.

ee) Fremdbestimmung

Wie bereits oben festgestellt, ist das Verhältnis der in § 611a Abs. 1 S. 1 BGB genannten Weisungsbindung und Fremdbestimmung alternativ und nicht kumulativ zu verstehen.[572] Dennoch ist zu beleuchten, welcher materielle Gehalt der Fremdbestimmung zukommt.

Da es auch nicht synonym zur Weisungsbindung[573] steht, kann sich sein Gehalt in einem Merkmal niederschlagen, das zwar keinen Eingang in das Gesetz gefunden hat, gleichwohl aber in der Rechtsprechung genannt wird, nämlich die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation.[574]

Die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation ist neben der Weisungsbindung das Merkmal, das nach der Rechtsprechung eine persönliche Abhängigkeit zu begründen vermag.[575] Der Gesetzgeber nennt nun in § 611a BGB allerdings nicht die Eingliederung als weiteres Merkmal, sondern die Fremdbestimmung. Es wirft die Frage auf, ob der Ge-

---

571 BT-Drs. 18/9232, S. 31; *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82 (71); Münch-Hdb. ArbR/ *Schneider*, § 18, Rn. 23.

572 Siehe unter § 3 II. 2. aa).

573 *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (143).

574 BAG, Urteil v. 13.08.1980 – 4 AZR 592/78 -AP Nr. 37 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAG, Urteil v. 09.09.1981 – 5 AZR 477/79 – AP Nr. 38 zu § 611 BGB Abhängigkeit, BAG, Urteil v. 28.3.2001, NZA 2002 S. 1294; BAG, Urteil vom 17.04.2013, 10 AZR 272/12; BAG, Urteil v. 24.08.2016 – 7 AZR 625/15 NZA 2017, S. 244 Rn. 22, 28; ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 41; Münch-Hdb. ArbR/ *Schneider*, § 18, Rn. 20, 35; *Deinert*, RdA 2017, 65 - 83 (66); *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (151) – dieser setzt allerdings Fremdbestimmung mit Eingliederung gleich.

575 *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (150).

setzgeber auf dieses Merkmal nunmehr verzichten wollte, da er es ja sonst genannt hätte – zumal es sich im ersten Entwurfsstadium noch findet.[576] Dagegen spricht, dass der Gesetzgeber die Rechtsprechung nicht reformieren, sondern beibehalten wollte.[577] Es ist auch nicht so, dass die Rechtsprechung das Merkmal aufgegeben hätte, denn in einem neueren Urteil des BAG aus dem Jahr 2016 heißt es „*Eine Weisungsabhängigkeit und Eingliederung in die betriebliche Organisation der Beklagten…*".[578]

Fraglich ist, ob dieser Bezug ein eigenes Dasein neben der Weisungsbindung vorsieht oder ob es in die Weisungsbindung hineinzulesen ist.

Einige Stimmen in der Literatur verneinen ein eigenes Dasein neben der Weisungsgebundenheit.[579] Neben der Weisungsgebundenheit sei sie von untergeordneter Bedeutung und entfalte nur Aussagekraft, wenn bei der Weisungsgebundenheit Zweifel aufkämen.[580] Auch *Hromadka* meint, dass es schwer vorstellbar sein, jemand sei eingegliedert, aber nicht weisungsgebunden und dennoch Arbeitnehmer.[581] Zweifelsohne kann eine konzeptionelle Deckung der begründenden Merkmale bei der Weisungsgebundenheit und Eingliederung nicht zu einer doppelten Verwertung derselben führen.[582]

Man kann nicht etwa sagen, jemand sei zeitlich weisungsgebunden und zeitlich eingegliedert in die Arbeitsorganisation. Von einem Gleichlauf zwischen Weisungsbindung und Eingliederung ist dennoch nicht auszugehen, denn der Gesetzgeber hat sie nicht als Teil der Weisungsbindung erwähnt, § 611a Abs. 1 S. 2 BGB spricht nur von Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort. Es wäre unproblematisch gewesen hier eine Formulierung vorzunehmen, die dieses Merkmal explizit als Merkmal der Weisungsbindung kennzeichnet. Dass hier eine Entscheidung des Gesetzgebers zu sehen ist,

---

576 *Deinert*, RdA 2017, 65 - 83 (71); *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 281 verweisend auf Referentenentwurf des BMAS vom 16.11.2015, S. 29–31; *Preis*, NZA 2018, S. 817 (820) sieht das Merkmal als aufgegeben; wohl auch *Henssler*, RdA 2017, S. 83–96 (85).

577 *Deinert*, RdA 2017, 65–83 (71).

578 BAG, Urteil v. 24.08.2016 – 7 AZR 625/15, NZA 2017, S. 244 Rn. 22.

579 *Boemke*, ZfA 1998, S. 285–326 (303); Nachweise bei *Wank*, AuR 2017 S. 140–151 (144, Fn. 46 f.); Diskursanalyse bei *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 286 f.; *Thüsing*/HWK, § 611a BGB, Rn. 54 keine *eigenständige* Bedeutung der Eingliederung, „Es bleibt aber dabei: Die betriebl. Eingliederung ist weder notwendiges noch hinreichendes Kriterium, denn beides widerspräche dem Gedanken einer typologischen Begriffsbestimmung."

580 *Henssler*, RdA 2016, S. 18 – 24 (21).

581 *Hromadka*, NZA 2007, S. 838 (838 f.).

582 *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 288.

auf dieses Merkmal zu verzichten, ist nicht haltbar. Seinen eigenständigen Gehalt gegenüber der Weisungsbindung kann das Merkmal auf mehreren Wegen entfalten:

- Jedenfalls könnte man das Merkmal der Eingliederung über § 611a Abs. 1 S. 5 BGB in die *„Gesamtbetrachtung aller Umstände"* hineinlesen.[583]
- Die Eingliederung könnte auch *„sachlich notwendig"* sein, etwa wenn die vertraglich geschuldete Leistung in vorhandenen Betriebsorganisationen zu erbringen sei.[584] In eine ähnliche Richtung denkt *Wank* mit seiner Definition, Eingliederung sei *„die Notwendigkeit, auf Personal und Material des Vertragspartners zurückgreifen zu müssen, sowie die Einbindung in dessen Arbeitsorganisation."*[585]
- *Maschmann* sieht die Eingliederung als *„Abhängigkeit von einer fremdbestimmten Arbeitsorganisation."*[586] Diese Überlegungen aus der Literatur decken sich auch mit der Rechtsprechung des BAG, in der sich eine starke persönliche Abhängigkeit von Rundfunkmitarbeiter/innen aus der tatsächlichen Notwendigkeit einer ständigen engen Zusammenarbeit mit den übrigen Mitarbeiter/innen des Senders und der sachlich gebotenen Eingliederung in den Sendebetrieb ergebe.[587]
- Eine Eingliederung ist auch darin zu sehen, wenn Dienstverpflichtete einer ständigen Arbeitskontrolle oder fremden Organisationsvorgaben unterworfen sind.[588] Es besteht die Notwendigkeit mit anderen Arbeitnehmer/innen zusammenzuarbeiten.[589] Darüber hinaus sei bei einfachen Tätigkeiten eine Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation

583 *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 281; a.A. Preis, NZA 2018, S. 817; ErfK/Preis, § 611a BGB Rn. 43.

584 *Thüsing*/HWK, § 611a BGB, Rn. 53.

585 *Wank*, AuR 2017, S. 140–151 (144) mwN.

586 *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 51.

587 BAG, Urteil vom 09.03.1977 – 5 AZR 110/76 darauf verweisend auch *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 283.

588 BAG, Urteil v. 15.12.1999 – 5 AZR 770/98 – NZA 2000, S. 480 (483); BAG, Urteil v. 12.09.1996 – 5 AZR 1066/94 – NZA 1997, 194; HK-ArbR/*Kreuder/Matthiessen-Kreuder*, § 611a BGB, Rn. 82; ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 41; *Kolbe* in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch, § 6 GewO, Rn. 61 f.; *Deinert* in: KZDH, § 3, Rn. 4.

589 BAG, Urteil v. 13.08.1980, AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 37; Urteil v. 09.09.1981 AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 38; BAG, Urteil v. 12.09.1996 – 5 AZR 1066/94 – NZA 1997, S. 194.

eher anzunehmen als bei gehobenen Tätigkeiten, insbesondere, wenn sie als Hilfstätigkeiten arbeitsteilig erbracht werden.[590]

Letztlich muss die Eingliederung m.E. aber einem Untermerkmal zugeordnet werden. Die Schlüsselmerkmale Weisungsbindung, Fremdbestimmung und persönliche Abhängigkeit haben einerseits nun normativen Charakter, aber müssen auch durch Rechtsprechung und Wissenschaft konkretisiert werden.[591] Aus den oben genannten Gründen hat die Eingliederung neben der Weisungsgebundenheit einen eigenständigen Gehalt. Damit bleibt als Untermerkmal nur die Fremdbestimmung.[592] Dies deckt sich mit der Rechtsprechung, die den Begriff der Fremdbestimmtheit im Zusammenhang mit der Eingliederung bereits genannt hat[593]: „*Das heißt aber noch nicht, dass diese Mitarbeiter nicht persönlich abhängig wären. Sie müssen aus anderen Gründen* ***fremdbestimmte Arbeit*** *leisten. Sie können ihre Dienste nur mit Hilfe des technischen Apparates leisten, den ihnen der Sender jeweils zur Verfügung stellt… Ein Gegenbeispiel ist der freie Journalist, der unabhängig von technischen Hilfsmitteln eines Mediums auf* ***eigenes Risiko*** *arbeitet.*"[594] [Hervorheb. d. Verf.]

Auch die Literatur stellt diese Beziehung her.[595] Stimmen aus der Literatur, die die Eingliederung als leere Worthülse oder nur als Beschreibung der persönlichen Abhängigkeit sahen, schrieben zu einer Zeit als es noch keinen § 611a BGB gab. Dies muss man mal so sagen, denn es kann noch keine gefestigte Meinung zu einer Kodifikation des § 611a BGB geben. Die Literatur musste sich nicht damit auseinandersetzen, ob Eingliederung unter Fremdbestimmung zu subsumieren ist. Angesichts dessen, dass der Gesetzgeber die Eingliederung als Teil der gefestigten Rechtsprechung, die 1:1 übernommen wurde, ansah, spricht Vieles dafür, die Eingliederung in die Arbeitsorganisation unter das Merkmal der Fremdbestimmung zu subsumieren.

Zu klären bleibt dabei, ob Fremdbestimmung wiederum gegenüber der Eingliederung noch weiteren materiellen Gehalt hat. Hierin liegt möglicherweise der wirklich innovative Charakter des § 611a BGB.

---

590 BAG, Urt. v. 06.05.1998 – 5 AZR 347/97, BAGE 88, S. 327–340, Rn. 50; BAG, Urt. v. 26.05.1999 – 5 AZR 469/98, NZA 1999, S. 983, Rn. 33. Zur arbeitsteiligen Organisation: BAG, Urt. v. 20.10.1993 – 7 AZR 657/92, Juris Rn. 16.

591 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 9.

592 So auch ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 13.

593 BAG, Urteil vom 15.03.1978 – 5 AZR 819/76, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 26; darauf verweisend *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 282.

594 BAG, Urteil v. 15.03.1978 – 5 AZR 819/76, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 26.

595 *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 51; *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 282.

Die Fremdbestimmung gewinnt in einer sich durch Digitalisierung und Technik verändernden Arbeitswelt dort an Bedeutung, wo die Weisungsbindung und Eingliederung fehlt und faktisch bestehende persönliche Abhängigkeiten nicht erfasst werden.[596]

Allgemein kann sich Fremdbestimmung in einer fehlenden Betriebsstätte äußern, dann fehlt es rein räumlich schon an einer Eingliederung. Aber auch wenn es zwar eine Betriebsstätte, aber keine arbeitsteilige Organisation gibt, ist die Fremdbestimmung zu überprüfen.[597] Umgekehrt sind eigene Betriebsstätte und Arbeitsmittel Indizien für eine selbstständige Tätigkeit.[598] Die bloße Angewiesenheit auf ein technisches Hilfsmittel kann noch keine Fremdbestimmung begründen.[599]

Maßgeblich für die Fremdbestimmung als eigenständiges Merkmal, ist die Angewiesenheit auf den Arbeitgeber als Vertragspartner, was sich so äußern kann: Dienstleistende sind auf die Arbeitsorganisation und -mittel angewiesen, auf die Beschäftigung im Dauerschuldverhältnis, wobei darin nur ein Indiz gesehen werden kann, da auch eine selbstständige Tätigkeit im Dauerschuldverhältnis erbracht werden kann.[600] Auch Art und Organisation der Tätigkeit können für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses sprechen.[601] Gleichwohl ist die Arbeitnehmereigenschaft nicht allein damit zu begründen von „*Apparat und Team*" abhängig zu sein.[602] Neue betriebliche Strukturen zeigen, dass Arbeitnehmer und Selbstständige in einer Organisation zusammenarbeiten können und dabei sogar ähnliche Tätigkeiten ausüben können und dennoch jeweils Arbeitnehmer und Selbstständige bleiben.[603] Schließlich ist eine Fremdbestimmung darin zu sehen, wenn einzelne bis ins Detail gehende Vorgaben der Arbeitsgestaltung in zeitlicher und örtlicher Hinsicht gemacht werden, die Weisungen überflüssig machen.[604]

---

596 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 42; Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 19, 33.
597 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18 Rn. 20.
598 Siehe nur: ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 41.
599 BAG, Urteil v. 19.01.2000 – 5 AZR 644/98 – NZA 2000, S. 1102; BAG, Urteil v. 14.06.2016 – 9 AZR 305/15, BAGE 155, 264 ff.
600 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 41; Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18 Rn. 34.
601 BAG, Urteil v. 30.11.1994 NZA 1995, S. 622.
602 BAG, Urteil vom 30.11.1994 – 5 AZR 704/93, BAGE 78, S. 343–356, zugleich Aufgabe Rspr. Aufgabe von BAG Urteil vom 15.3.1978, 5 AZR 819/76, BAGE 30, S. 163 ff.
603 *Kolbe* in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch, § 6 GewO Rn. 63; die schwierige Abgrenzung dessen: *Willemsen* in: FS Moll, 2019, S. 757–774.
604 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 13.

3. Weitere Merkmale nach der Rechtsprechung des BAG

Neben den Voraussetzungen, die nun Eingang in den § 611a BGB gefunden haben, zog das BAG für seine Feststellung, wer Arbeitnehmer/in sei, eine Reihe weiterer Merkmale heran. Es gab hiernach keine absoluten Merkmale, die für alle Arten von Arbeitnehmer/innen galten.[605] Viele Tätigkeiten konnten dabei sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses erbracht werden, so dass die Entscheidung für ein Arbeitsverhältnis oder ein freies Dienstverhältnis grundsätzlich wertneutral zu sehen ist.[606] Aus der jahrzehntelangen Rechtsprechung zum Arbeitnehmerbegriff stellte sich eine Fülle an Einzelmerkmalen heraus, die für die Begründung der persönlichen Abhängigkeit herangezogen werden konnten, aber nicht herangezogen werden mussten. Einzelne Merkmale konnten auch bei Selbstständigen vorliegen.[607] In der Folgezeit entwickelte der Arbeitnehmerbegriff mit seinem Hauptaugenmerk auf der persönlichen Abhängigkeit ein Eigenleben, das mit unterschiedlichen Einzelmerkmalen ausgestattet wurde, die ihrerseits in keiner bestimmten Gewichtung zueinander standen und in wechselnder Kombination verwendet wurden, so dass nie klar war, welches nun das unabkömmliche Merkmal des Arbeitnehmerbegriffes sei.[608] Es mag vor diesem Hintergrund überraschen, dass der Gesetzgeber die Rechtsprechung einheitlich und stimmig sieht, denn nach dem Dargestellten ist sie es nicht. Dazu im Folgenden ein Überblick der Kritik an der Rechtsprechung.

---

605 Siehe nur: BAG, Urteil vom 15.03.1978 – 5 AZR 818/76, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 25; BAG, Urteil vom 13.01.1983 – 5 AZR 149/82, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 42; BAG, Beschluss v. 30.10.1991 – 7 ABR 19/91 – NZA 1992, S. 407–410 (409).

606 BAG, Urt. v. 16.02.1994 – 5 AZR 402/93, BAGE 76, S. 21–31.

607 BAG, Urt. v. 23.04.1080 – 5 AZR 426/79, AP Nr. 34.

608 *Wank* in: Handbuch Neue Beschäftigungsformen, S. 1 (41); Wank, AuR 2001, S. 291 (293).

4. Die Kritik …

a) … an der Rechtsprechung (Rechtsfortbildung und typologische Methode)

Die Kritik an der Rechtsprechung des BAG und der ihm angeschlossenen Literatur hält seit Jahrzehnten an.[609] Gegenstand der Kritik sind der Begriff selbst, die Gewichtung der herangezogenen Merkmale, deren Unbestimmtheit, ihre tatsächliche Operabilität und das methodische Vorgehen.[610] Zunächst muss man neben berechtigter Kritik eine Lanze für die Rechtsprechung des BAG brechen. Sie ist besser als ihr Ruf. Bisweilen schwieg das Gesetz, Arbeitsgerichte mussten aber entscheiden, so dass Recht richterlich fortgebildet werden musste.[611] Der von der Rechtsprechung vertretene Arbeitnehmerbegriff vermochte in vielen Bereichen zu richtigen Ergebnissen zu kommen, weswegen sich ein großer Teil der Literatur der Rechtsprechung anschloss.[612] Die Wirklichkeit begegnet Richter/innen schneller als dem Gesetzgeber, denn die Rechtsprobleme landen auf ihren Tischen und müssen entschieden werden. Richterliche Rechtsfortbildung ist verfassungsrechtlich zugelassen, wenn Rechtsanwender/innen mit veralteten Regelungssystemen oder gesetzgeberischen Versagen konfrontiert wurden und/oder die Rechtsfortbildung der Erweiterung des Grundrechtsschutzes diente.[613]

Das Bundesverfassungsgericht billigte die typologische Methode:

> *„Gerade der Verwendung der Rechtsfigur des Typus ist es zu verdanken, daß die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Beitragspflicht trotz ihres Festhaltens an Begriffen wie Angestellte, Arbeiter, Arbeitsverhältnis oder Beschäftigungsverhältnis in Verbindung mit ihrer Konkretisierung durch Rechtsprechung und Literatur über Jahrzehnte hinweg auch bei geänderten sozialen Strukturen ihren Regelungszweck erfüllen und insbesondere die Umgehung der Versicherungs- und Beitragspflicht zum Nachteil abhängig beschäftigter Personen, z.B. durch der Realität nicht entsprechender, einseitig bestimmter Vertragsgestaltungen, verhindern konnten.“*[614]

---

609 Folgender Abschnitt ist entnommen bei: *Schneider-Dörr*, HBS Study Nr. 116, Feb. 2019, S. 49 ff.

610 Erren, Das Vorstandsmitglied einer AG als Arbeitnehmer?, S. 106 mwN.

611 *Griebeling*, RdA 1998, S. 208–216 (209); *Preis*, Arbeitsrecht, § 5 Rn. 111, 112.

612 Zusammenfassend bei: *Bücker* in: FS Kohte, 2016, S. 21–41 (33).

613 *Preis*, Arbeitsrecht, § 5 Rn. 114.

614 BVerfG, Beschluss vom 20.05.1996 – 1 BvR 21/96, NZA 1996, S. 1063 f.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Form der Rechtsfindung selbst aufgegriffen und meint:

> *„Die Freiheit des Richters zu schöpferischer Rechtsfortbildung wächst notwendig mit dem zeitlichen Abstand zwischen dem Inkrafttreten der in Betracht kommenden gesetzlichen Vorschrift und ihrer Anwendung durch den Richter. Das Bundesverfassungsgericht hat hierzu gerade im Hinblick auf die seit über 80 Jahren in Kraft befindliche Kodifikation des BGB ausgeführt: ‚Die Norm steht ständig im Kontext der sozialen Verhältnisse und der gesellschaftlich-politischen Anschauungen, auf die sie wirken soll; ihr Inhalt kann und muss sich unter Umständen mit ihnen wandeln. Das gilt besonders, wenn sich zwischen Entstehung und Anwendung eines Gesetzes die Lebensverhältnisse und Rechtsanschauungen so tiefgreifend verändert haben wie in diesem Jahrhundert. Einem hiernach möglichen Konflikt der Norm mit den materiellen Gerechtigkeitsvorstellungen einer gewandelten Gesellschaft kann sich der Richter nicht mit dem Hinweis auf den unverändert gebliebenen Gesetzeswortlaut entziehen; er ist zu freierer Handhabung der Gesetzesnormen gezwungen, wenn er nicht seine Aufgabe „Recht" zu sprechen, verfehlen will.' (BVerfG v. 14.2.1973 – 1 BvR 112/65). Die Rechtsfortbildung, die das Bundesarbeitsgericht mit der grundsätzlichen Anerkennung eines arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruchs des Arbeitnehmers vorgenommen hat, rechtfertigt sich dadurch, dass das Dienstvertragsrecht des BGB, das einen solchen Anspruch nicht kennt, durch die spätere Rechtsentwicklung lückenhaft geworden ist und deshalb einer Ergänzung und Weiterführung bedarf."*[615]

Rechtsfortbildung ist damit in dem Maße zulässig als insbesondere der Gesetzgeber eine gesetzliche Regelung nicht zu verabschieden vermag. Wo aber Regelungen vorhanden sind, kann es keinen Spielraum für Rechtsfortbildung geben ohne gegen das Legislativrecht zu verstoßen. Gerade in Hinblick auf den § 611a BGB wirft dies Fragen auf. Denn wie das Zitat des BAG oben zeigt, ist Rechtsfortbildung dort geboten, wo es einen größeren zeitlichen Abstand zwischen der verabschiedeten Norm und dem zu entscheidenden Einzelfall gibt. Das ist aber mit der Kodifikation des Arbeitsvertrages im BGB nicht mehr der Fall. Der Gesetzgeber hat aus den Leitsätzen der ständigen Rechtsprechung des BAG die Grundlage für die Kodifikation gezogen. Aber darüber hinaus stellte das BAG Merkmale auf, die persönliche Abhängigkeit begründeten und die nichts mit dem Weisungsrecht oder der Fremdbestimmung zu tun hatten. Sie erklärten

615 BAG, Urteil v. 27.2.1985 – GS 1/84, NZA 1985, S. 702.

dies mit der Anwendung der typologischen Methode. In der typologischen Begriffsbestimmung wird eine Vielzahl von idealtypischen Merkmalen bzw. Indizien herangezogen, die im konkreten Einzelfall alle vorhanden sein können, aber nicht müssen.[616]

Es heißt, die Rechtsfigur Arbeitnehmer brauche den „Typos" nicht den „Begriff" Arbeitnehmer; denn während der *Begriff* durch bestimmte Eigenschaften, die stets vorhanden sein müssen, definiert werden kann, kennt der *Typos* nur eine Vielzahl von typischen Merkmalen, die im Einzelfall in sehr verschiedener Intensität vorliegen können, aber nicht müssen.[617]

Gerne wird diese typlogische Methode durch ein weiteres Adjektiv verstärkt, nämlich als ontologisch-typlogische Methode. Ontologisch leitet sich aus dem altgriechischen Verb „*eimi*"/"*einai*" für „sein" ab.[618] Bei dieser Methode sehen sich Definierende typische Arbeitnehmer/innen an und untersuchen, welche Merkmale bei diesen vorhanden sind.[619] Im Streitfalle werden die bei einem Arbeitnehmer ontologisch-typischerweise vorhandenen Merkmale, einem in Frage stehenden Sachverhalt gegenübergestellt. Anhand dieses Abgleiches soll eine zuverlässige Zuordnung zum Arbeitnehmer möglich sein. Etwas salopp nannte der britische Richter Wedderburn diese Methode den Elefantentest:

> *„Die meisten Gerichte nutzen den „Elefantentest" für die Bestimmung des Arbeitnehmers – ein Tier, das zu kompliziert ist, um es zu beschreiben, aber einfach zu erkennen, wenn Sie es sehen."*[620]

Spätestens an dieser Stelle wird einem das Drama des Arbeitnehmerbegriffes bewusst. Wo ein Vergleich mit einem Ideal stattfindet ist der abzugleichende Sachverhalt darauf angewiesen, dass dieses Ideal auch vorhanden ist. Wo das Ideal auf eine *andere* Realität trifft, kann es die Realität nicht ausreichend und schlimmer noch, nicht korrekt erfassen. Sieht man sich den „typischen" Arbeitnehmer aus dem Jahr 1965 an und gleicht ihn mit Arbeitnehmer/innen der folgenden Jahrzehnte bis heute ab, so haben

616 BAG, Urteil vom 23.04.1980, 5 AZR 426/79, AP Nr. 34 zu § 611 BGB Abhängigkeit, Rn. 23.

617 *Hilger*, RdA 1989, S. 1–7 (2).

618 *Gemoll*, Deutsch-Altgriechisches Wörterbuch, abrufbar unter: https://gemoll.eu/, abgerufen am 23.05.2020.

619 *Maties* in: Henssler et. al. (Hrsg.), FS für Wank, S. 323–342 (327).

620 *Wedderburn*, The Worker and the Law, S. 116, wörtlich heißt es dort: „Most courts now appear to use this „elephant test" for the employee – an animal too difficult to define but easy to recognise when you see it." Dies teilt auch *Maties* mit in: Henssler et. al. (Hrsg.), FS für Wank, S. 323–342 (327).

wir alles andere als einen gleichförmigen „*Typos*". Freilich gibt es das ursprüngliche Bild noch, aber Menschen ohne fachliche, zeitliche und örtliche Weisungsbindung (und zwar gleichzeitig) können Arbeitnehmer/innen sein, ohne dass ihr Abbild auch nur im Geringsten auf den „*Typos*" passt.

Nach Ansicht eines Teils des Schrifttums ist die typologische Methode spätestens mit Einführung des § 611a BGB überholt: Der Arbeitsvertrag und damit der Arbeitnehmerbegriff seien präskriptiv durch den Gesetzgeber konkretisiert worden.[621] *Preis*[622] sieht in der typologischen Methode den Grund für Aussagen des BAG, wie die Folgende:

> „*Für den Fall, dass die vertraglich vereinbarte Tätigkeit typologisch sowohl in einem Arbeitsverhältnis als auch selbstständig erbracht werden kann, ist die Entscheidung der Vertragspartner für einen bestimmten Vertragstypus in der Gesamtabwägung zu berücksichtigen.*"[623]

Nun, ein Blick in die reale Welt zeigt, dass an vielen Arbeitsorten neben der „normalen" Belegschaft, Rand- und Fremdbelegschaften zunehmen.[624] Bei weitem nicht alle genießen den Schutz des Arbeitsrechts und das obwohl sie faktisch die gleiche Arbeit verrichten. Das soll an dieser Stelle keinen neuen Diskussionsstrang öffnen, aber es soll doch zeigen, dass gleiche Tätigkeiten selbstständig oder unselbstständig erbracht werden können. Die typologische Methode verliert hier an Substanz und die intendierte Abgrenzungsfunktion des Arbeitsrechts degradiert sich zu einer vagen Orientierungsfunktion. *Deinert* bringt es auf den Punkt, wenn er sagt, die typologische Methode bringe Unsicherheiten mit sich und diese Risiken tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; „*der Einzelne wird dann als Kollateralschaden des Gesamtgeschäfts der Würdigung des Einzelfalls anzusehen sein.*"[625]

In welchem Umfang an der typologischen Methode weiter festzuhalten sein wird, werden die künftigen Diskussionen zeigen. Dabei sollte nicht aus dem Blick geraten, dass der Arbeitnehmerbegriff entlang der industri-

---

621 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 53; *Richardi*, NZA 2017, S. 36 (38); *Wank*, AuR 2017, S. 140 (144).

622 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 53; *Reinecke*, NZA-RR 2016, S. 393, 399; *Reinfelder*, RdA 2016, S. 87 (88).

623 BAG, Urteil v. 09.06.2010 – 5 AZR 332/09, NZA 2010, S. 877 (AN-Status, Versicherungsvertreter); Urteil v. 11.8.2015 – 9 AZR 98/14 (AN-Status „Zirkusartisten"), NZA-RR 2016, 288–291.

624 *Deinert*, RdA 2014, S. 65–77; *Bücker* in: FS Kohte 2016, S. 21–46 (21).

625 *Deinert*, RdA 2014, S. 65–77 (71).

ellen und betrieblichen Gegebenheiten entstanden ist, in dem Umfang wie sich diese Gegebenheiten verändern, muss sich der Arbeitnehmerbegriff anpassen, möchte er das abbilden, was ihm zugrundeliegt.

b) … am Gesetzgeber

Soweit die Kritik am Gesetzgeber nicht bereits bei der Erläuterung der einzelnen Merkmale angeklungen ist, so wird sie an dieser Stelle noch erwähnt.

In der juristischen Fachliteratur ist § 611a BGB vermehrt so aufgefasst worden, dass er ein „*Weiter so*" der Rechtsprechung kodifiziere.[626]

Das ist der milde Umgang mit dem Gesetzgeber. *Richardi* hält das Gesetz für fehlerhaft konzipiert und letztlich für überflüssig. Die Bedeutung des Dienstvertrages werde verdunkelt, die Abgrenzung zwischen den Vertragstypen werde weiterhin durch § 611 BGB bestimmt. Letztlich werde sogar das Arbeitsrecht an sich preisgegeben, denn für die digitale Arbeitswelt passe die Kodifizierung gar nicht.[627] Wie bereits oben angedeutet, äußert sich *Wank* ebenfalls kritisch. Der Gesetzgeber habe die Leitsätze abgeschrieben und nicht deren Kontext gewürdigt. *Preis* fasst dessen Verdikt treffend zusammen:

> „*Für das digitale Zeitalter ungeeignet, blind für die Erkenntnisse aus dem Unionsrecht, ohne Bewusstsein für die aktuellen Problemfälle: Der Ertrag bleibe insgesamt gering.*"[628]

Für *Willemsen* entpuppt sich das „*Jahrhundertereignis*" als „*zum Teil tautologische Aneinanderreihung von Abgrenzungskriterien und -formeln*", die den Rechtsanwender ratlos zurücklassen.[629]

Ob die Kritik berechtigt ist, ist momentan nicht abzusehen. Insgesamt ist aber zu sagen, dass hier eine bekannte Melodie gespielt wird: Es

---

626 Vgl. HandK ArbR/*Däubler*, 4. Auflage 2017, Vorb. zu BGB, § 611, 611a Rn. 2: „keine inhaltlichen Neuerungen"; *Hromadka*, NZA-Editorial 12/2017: „alter Wein in neuen Schläuchen"; BeckOK ArbR/*Joussen*, 54. Ed., Stand 01.12.2019 „keine Änderung der Rechtslage", Vorb. BGB § 611a; HandK ArbR/*Kreuder/Matthiessen-Kreuder*, BGB, §§ 611, 611 a Rn. 6: „keine Erkenntnisse."; *Benkert*, NJW-Spezial 2018, S. 434–435.

627 *Richardi*, NZA 2017, S. 36–39 (36,39).

628 *Preis*, NZA 2018, S. 817–826 (818), verweisend auf *Wank*, AuR 2017, S. 141–153 (153).

629 *Willemsen*, FS Moll, 2019, S. 757–774.

herrscht gesetzgeberischer Stillstand, dann geschieht etwas und natürlich ist das der Kritik ausgesetzt. Insoweit prognostizierte *Wank* bereits vor über 25 Jahren, dass eine Regelung nur dann eine politische Chance habe, wenn sie keine tiefgreifenden Änderungen mit sich bringe und auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbelange gleichermaßen Rücksicht nehme.[630]

Letztlich existiert dieses Gesetz nun und darf allein deshalb schon nicht unberücksichtigt bleiben.[631] Die Bedeutung der Vorschrift liegt darin, dass es nun eine Definition gibt, die gesetzlich vorgeschrieben ist.[632] Darüber hinaus ist es möglicherweise innovativer als es auf den ersten Blick wirken mag. Es ist nämlich keineswegs „alles beim Alten" geblieben, denn Anwender/innen haben nun Tatbestandsmerkmale.[633] Dort ist in Zukunft die Wahrheit zu suchen und nicht im Chaos der Kreativität. Ein Merkmal wie Fremdbestimmung kann digitale Arbeitsverhältnisse möglicherweise überhaupt erst abbilden, ebenso wie die unionsrechtlichen Besonderheiten beim Arbeitnehmerbegriff.[634] Die Merkmale können durchaus „nach vorne offen" sein[635] und neue Abhängigkeiten erfassen. Das ist jedoch etwas, das in Rückkopplung zwischen realen, empirischen Gegebenheiten, Justiz und Gesetzgeber zu geschehen hat. *Becker* nennt dies passend zur Internet-Umgangssprache „*Feedback-Loop*", der die Rechtsordnung an die Entwicklung der Gesellschaft anpasst.[636]

630 *Dauner-Lieb/Krebs*, ZfA 1994, S. 19–215 (Bezug auf Wank S. 36); *Preis* nennt dies ebenfalls in NZA 2018, S. 817–826 (818); *Düwell* äußert sich ähnlich als Sachverständiger im Ausschussbericht Arbeit u. Soziales BT-Drs. 18/10064, S. 13, abrufbar unter: http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/100/1810064.pdf.

631 *Preis*, NZA 2018, S. 817–826 (818); Zustimmung auch von *Thüsing*/HWK, § 611a BGB Rn. 21, 110.

632 *Kolbe* in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch, § 6 GewO Rn. 22.

633 *Preis*, NZA 2018, S. 817–826 (819).

634 *Preis*, NZA 2018, S. 817–826 (820); ErfK/Preis, § 611a BGB, Rn. 13; *Benkert*, NJW-Spezial 2018, S. 434 f. (435); *Gallner* in: FS Moll, S. 133–150 (138).

635 HandK ArbR/*Däubler*, 4. Auflage 2017, Vorb. zu BGB, § 611, 611a Rn. 2.

636 Vgl. *Becker*, ZUM 2019, S. 636–648 (642).

B. Crowd Worker als Arbeitnehmer_innen de lege lata

I. Feststellung des Lebenssachverhaltes für die Arbeit auf Microwork-Plattformen

1. Clickworker und Roamler

Die Plattform **clickworker** ist die größte deutsche Anbieterin bei Microtasks. Das Unternehmen ist 2005 in Essen gegründet worden. Die Plattform beschreibt auf ihrer Homepage ihre Dienste so, dass es immer noch viele Dinge gibt, die Menschen besser machen als Computer; so erledigen „clickworker" die Sortierung großer Mengen unstrukturierter Daten wie Texte, Bilder oder Videos. Speziell zählen dazu: KI Trainingsdaten, Textproduktion – von der Erstellung oder Überarbeitung einfacher Texte, Unique-Content, bis zur Suchmaschinenoptimierung, Verschlagwortung und Kategorisierung, Web-Recherche, Produktdatenpflege, Umfragen, Mobile Crowdsourcing - Erstellen, Sammeln, Bewerten und Verifizieren von Daten und Informationen (wie Fotos, Geodaten, Adressen) mit dem Smartphone vor Ort und Übersetzungen.[637] Solche Aufgaben könne ein Computer (noch) nicht übernehmen, da die Programmierung zu teuer sei und das Personal beim auftraggebenden Crowdsourcer für eine schnelle Umsetzung nicht ausreiche.[638]

Crowd Worker können über ihren Computer oder über Smartphones und Tablets, clickworker nutzen und mit der Bearbeitung der angebotenen Microtasks, Geld verdienen. Über eine Standard-Webbrowser-Benutzeroberfläche arbeiten sie die vorhandenen und ihnen nach dem Anklicken zugewiesenen Aufgaben ab. Diese wiederum, sind zumeist Teile eines komplexen Projektes. Koordiniert und zusammengeführt werden die Projekte über die Technologie von clickworker, ein internetbasiertes Workflow-System.[639]

Die Anzahl der registrierten Crowd Worker steigt seit Jahren kontinuierlich.

---

637 Leistungsspektrum abrufbar unter: https://www.clickworker.de/so-funktionierts/, abgerufen am 18.05.2020.

638 Informationen abrufbar unter: https://www.clickworker.de/so-funktionierts/, abgerufen am 18.05.2020.

639 Informationen abrufbar unter: https://www.clickworker.de/so-funktionierts/, abgerufen am 18.05.2020.

Die Plattform berichtet in einer Pressemitteilung, dass sich die Anzahl registrierter Clickworker in den letzten zwei Jahren verdoppelt habe und nun sei die Plattform mit aktuell 2,2 Mio. Crowd Workern eine der weltweit größten Crowdsourcing-Plattformen.[640]

Der Arbeitsablauf auf der Plattform clickworker wird bei der Darstellung der Tatsachen näher berücksichtigt werden.

Ein weiteres Unternehmen, das in dieser Arbeit untersucht wird, ist die Plattform Roamler.

Roamler ist ein 2011 in Amsterdam/Niederlande gegründetes Unternehmen, welches unterschiedliche Arten von crowd-basierten Lösungen anbietet. Sie unterhalten dazu verschiedene Sparten, nämlich Roamler Retail, Tech und Care.[641] In der hier interessierenden Sparte Roamler Retail erhält Roamler von Großkunden wie Einzelhandelsketten, Tankstellen, Möbelhäusern, Verbrauchermarken oder auch Gaststätten Aufträge, dass bestimmte Produkte oder Dienstleistungen am sog. „Point of Sale" (PoS) überprüft werden sollen. Verbrauchermarken können beispielsweise in Einzelhandelsketten bestimmte attraktive Verkaufsflächen mieten, um so die Kundschaft gezielter anzusprechen. Gleichzeitig wissen diese Verbrauchermarken oft nicht, ob und wie das vor Ort in den Filialen umgesetzt wird. Roamler setzt an dieser Stelle an. Sie sortieren die einzelnen Aufträge und stellen sie in die App. Sie laden Crowd Worker ein, diese Aufträge abzuarbeiten, indem sie die Orte aufsuchen und bestimmte Informationen über Produkte und Dienstleistungen auf die App hochladen. Sind alle vorher beschriebenen Anforderungen erfüllt, bekommen Crowd Worker ihre Bezahlung in der App gutgeschrieben. Näheres wird noch an passender Stelle erläutert werden.

2. Steuerung der Crowd (Governance)

Das Herzstück jeder Crowd Work Aktivität ist die Steuerung und Kontrolle der Crowd.[642] In diesem Zusammenhang ist der englische Ausdruck Governance üblich.[643] Denn bei aller Freiheit, die bestehen kann

640 Pressemitteilung von Clickworker vom 14.05.2020: https://www.clickworker.de/2020/05/14/clickworker-knackt-marke-von-2-millionen-crowdworkern/.

641 Näheres abrufbar unter: www.roamler.de, abgerufen am 29.05.2020.

642 St. vieler: *Leimeister/Zogaj*, Arbeitspapier 287, HBS 2013, S. 43; *Leimeister* et. al, Study Nr. 324, HBS 2016, S. 54 ff.

643 *Leimeister* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft, S. 25.

oder auch nicht, den unterschiedlichen Motivlagen, warum Menschen als Crowd Worker arbeiten und den unterschiedlichen Modellen in denen Crowd Work stattfinden kann, ist es am Ende Aufgabe der Plattform, die gestellten Aufgaben zuverlässig und gemäß den Anforderungen ihrer Kund/innen zu erledigen. Damit muss die Plattform die Arbeit der Crowd Worker so lenken, damit diese die Arbeit zuverlässig und gut bewältigen. Hierin zeigt sich die besondere Rolle der Plattformen: Wie bereits gesagt, bedienen sie mehrseitige Märkte. Sie müssen ihren Kund/innen gerecht werden, aber sie müssen auch auf der Seite der Crowd Worker dafür sorgen, dass sie sich an der Plattform beteiligen. Hierbei ist das hauptsächliche Anreizsystem die Entlohnung. Darüber hinaus die geschickte Verknüpfung von Reputation mit Entlohnungsmöglichkeiten. Die Kehrseite dessen ist die Ablehnungsmöglichkeit von Aufträgen und damit verbundene Sanktionen – denn Plattformen müssen unerwünschtes Verhalten unterbinden, da dieses sich direkt auf den Erfolg des Geschäftsmodells auswirken kann. Wie die Governance bei den untersuchten Microtask-Plattformen ausgestaltet ist, soll im Folgenden dargestellt werden.

a) Registrierung

Unabhängig davon welche Plattform genutzt werden soll, ist bei allen eine Registrierung erforderlich. Dabei wird die Eingabe persönlicher Daten wie Name, Anschrift, Geburtsdatum sowie eine gültige Emailadresse in eine Maske auf der Webseite bzw. App der Plattform verlangt.[644] Weiterhin enthalten die AGB von clickworker die Verpflichtung, dass angegebene Daten auf dem aktuellen Stand zu halten sind (§ 2.2 clickworker AGB). Für die Nutzung der Webseite ist die Festlegung eines Benutzernamens, sowie eines Passwortes erforderlich (§ 2.3 clickworker AGB).

Im Anschluss an die Eingabe wird das Einverständnis in die Nutzungsbedingungen verlangt, sowie in die Datennutzung.

Gleich nach der Registrierung auf den Plattformen erhält man eine Bestätigungsmail, in der ein Hyperlink hinterlegt ist, um den Registrierungsvorgang abzuschließen. Geschieht dies, so kann man sich mit den festgelegtem Benutzernamen und Passwort einloggen.[645] Nach der Aktivie-

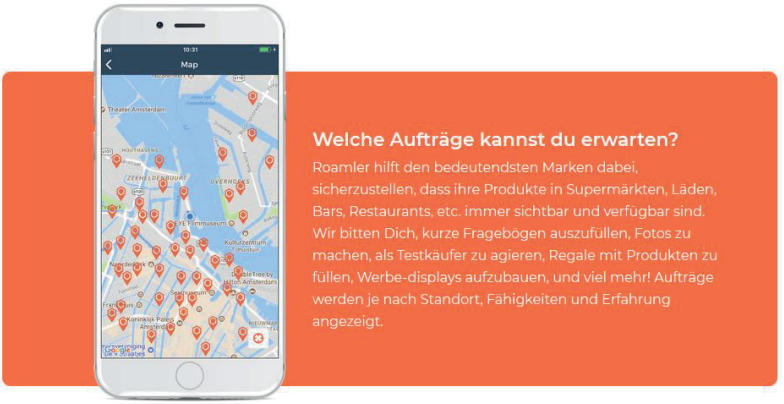
644 § 2 der AGB von der clickworker GmbH.

645 Diesen Vorgang beschreiben ebenfalls: *Vogl*, Crowdsourcing, S. 57; *Pacha*, Crowdwork, S. 61 ff.

rung des Benutzerkontos folgt bei clickworker eine automatisierte Bestätigungsmail mit der Aufforderung sein Profil auszufüllen.

Bei der Plattform Roamler ist eine Registrierung – je nach geographischem Standort – nur nach der Eingabe eines besonderen Aktivierungscodes möglich; diesen erhält man auf Einladung eines anderen Crowd Workers, der/die dort tätig ist.[646] Zusätzlich ist die Arbeit bei Roamler nur mittels einer App möglich. Dies hängt damit zusammen, dass Roamler hauptsächlich Arbeiten anbietet, die man von unterwegs erledigt (siehe Abb.).

646 https://www.roamler.com/de/main/join, abgerufen am 07.06.2019.



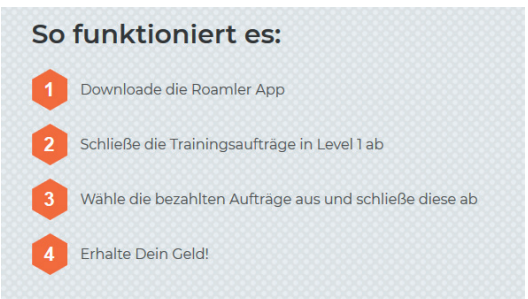


Abbildung 13: https://www.roamler.com/de/main/join Abruf am 13.08.2019

Die Verfasserin meldete sich bei der Roamler App am 13.08.2019 an. Eine Anmeldung war auch ohne Anmeldecode möglich, da es in der Region zu wenige „Roamler“ gibt. Ebenso wie bei clickworker fordert Roamler unter Nr. 5. ihrer AGB, dass ein Account anzulegen ist und *„der Auftragnehmer gewährleistet, dass die Daten, die er in den Account eingibt, korrekt sind und auf den Auftragnehmer zutreffen.“*

Beide Plattformen verbieten per AGB, dass Accounts an Dritte weitergegeben, zur Verfügung gestellt oder mit anderen geteilt werden, ebenso ist die Unterhaltung mehrerer Nutzerkonten untersagt (§ 2.4 clickworker AGB, Nr. 5.2 Roamler AGB).

Zusätzlich ist man bei Roamler dazu verpflichtet, seine GPS Daten freizugeben, diese dürfen gem. Nr. 5.2 der AGB nicht manipuliert werden.

b) Die Einstufung der Crowd

Die oben erwähnte Crowd Governance oder auch Steuerung erfordert gleich zu Beginn eine Überprüfung der Qualifizierung der Crowd, da so bereits eine bessere Zuordnung zu passenden Aufträgen erfolgen kann. Je nach Plattform können das unbezahlte Aufträge oder das Verfassen unbezahlter Texte zur Feststellung des Qualifizierungsgrades sein. Auf der Plattform Clickworker müssen Crowd Worker zunächst Fragen über ihre Fähigkeiten, Interessen und Kenntnisse zur Erstellung von Texten, Sprachkenntnisse beantworten.[647] Clickworker verschickt nach Aktivierung des Benutzerkontos eine ausführliche Mail, welche die weiteren Schritte der Crowd Worker umfasst, die nötig sind, um auf der Plattform arbeiten zu können. So heißt es:

> „Die meisten der von uns angebotenen Aufträge werden erst verfügbar, wenn der Clickworker seine Fähigkeiten in Qualifizierungen nachgewiesen hat. Diese Qualifizierungen werden Ihnen anhand Ihrer Profilangaben angeboten. Nachdem Sie Ihr Profil ausgefüllt haben, werden Ihnen ggf. bereits Aufträge in der Auftragsliste angeboten – dann aber noch mit dem Hinweis "Für diese Aufträge können Sie sich qualifizieren". Dies bedeutet, grundsätzlich kommen diese Aufträge für Sie in Frage, Ihnen fehlt aber noch die entsprechende Qualifizierung. Wenn Sie auf den Button "Qualifizieren" drücken, gelangen Sie dann direkt zur jeweiligen Qualifizierung. Alternativ können Sie die für Sie freigeschalteten Qualifizierungen auch über die beiden Menüpunkte "Basis-Qualifizierungen" und "Projekt-Qualifizierungen" einsehen und starten.
> Manche dieser Qualifizierungen werden direkt im Anschluss bewertet, andere manuell innerhalb von 1–2 Tagen. Je nachdem, wie Ihre Ergebnisse ausfallen, werden Sie dann für die jeweiligen Bereiche freigeschaltet und erhalten dann sofort Zugriff auf die entsprechenden Aufträge. Wählen Sie die Qualifizierungen nach Ihren Interessen und persönlichen Fähigkeiten aus. Für Autoren und Übersetzer sind die Autoren-Qualifizierungen die richtige Wahl. Für Korrektoren in Deutsch und Englisch gibt es eigene Korrektorenqualifizierungen. Sie können alle Qualifizierungen absolvieren, die Sie möchten. Einen Zwang gibt es nicht, aber mit jeder erfolgreichen Qualifizierung ver-

647 https://www.clickworker.de/ueber-uns/unsere-crowd-die-clickworker/, abgerufen am 07.06.2019.

größert sich der Pool an potentiellen Aufträgen. Sind eine oder mehrere Qualifizierungen erfolgreich absolviert, sehen Sie die passenden Aufträge als Angebot in Ihrer Auftragsliste. Sie sehen die zur Verfügung stehende Zeit, die Arbeitsanweisung und das Honorar, welches Sie für eine erfolgreiche Bearbeitung erhalten. Wenn Sie einen Auftrag übernehmen wollen, klicken Sie einfach auf "Start". Haben Sie noch weitere Fragen? Schreiben Sie uns an: help@clickworker.com."

Antwort-Email von clickworker vom 07.06.2019

Clickworker bietet zur Qualifizierung Online-Tests/Trainings an, die der Überprüfung der Fähigkeiten der Crowd Worker dienen. Crowd Worker können diese Qualifizierung freiwillig durchführen, um zu weiteren Aufgaben zugelassen zu werden. Dies nennt sich Autorentraining und wird nicht entlohnt (s. Abb.). Nach einer Auswertung der Ergebnisse bekommen Crowdworker ein Feedback im Sinne eines individuellen Prozentwertes. Dieser sagt aus, ob die Qualifizierungsaufgaben korrekt ausgeführt wurden und legt gleichzeitig fest, für welche Art von Aufgaben sie geeignet sind.[648] Clickworker schaltet daraufhin Crowd Workern entsprechend ihrer Qualifikation die zur Verfügung stehenden Jobs frei.[649] Andere Jobs sind nicht sichtbar.

648 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 58.

649 https://www.clickworker.de/ueber-uns/unsere-crowd-die-clickworker/, abgerufen am 07.06.2019.


Qualifizierung als Autor für deutsche Texte

Qualifizieren Sie sich als Autor für deutsche Texte

Bitte legen Sie das Autorentraining ab, um sich als Autor für deutsche Texte bei Clickworker zu qualifizieren. Bitte beachten Sie, dass die Qualifizierung nicht für Smartphones und Tablets optimiert ist. Eine sofortige Wiederholung aufgrund von dadurch auftretenden technischen Problemen ist nicht möglich.

Bitte lesen Sie die Anleitungen und bestätigen Sie, daß Sie einverstanden sind.

Das Training beginnt mit 3 Übungsfragen. Diese gehen nicht in die Bewertung ein und dienen nur dazu, dass Sie sich an die verschiedenen Aufgabentypen gewöhnen können.

Haben Sie die ersten Schritte durchlaufen, startet die eigentliche Qualifizierung. Diese besteht aus drei Aufgabentypen:

1. zwei Lückentexten
2. Multiple-Choice-Fragen zu Rechtschreibung und Zeichensetzung
3. einen Probetext zu einem vorgegebenen Thema von 150-250 Wörtern.

Zum dritten Teil werden Sie nur zugelassen, wenn Sie die ersten beiden Teile mit ausreichend Punkten bestanden haben. Bestanden haben Sie das Training, wenn Sie in allen Aufgabenbereichen die erforderliche Mindestpunktzahl erreicht haben.

Bei den Lückentexten und bei dem Probetext haben Sie die Möglichkeit, auszuwählen, welche Themen Ihnen mehr zusagen.

Bitte beachten Sie, dass die Qualifizierung erst nach einigen Monaten wiederholbar ist. Sollten Sie gerade von äußeren Einflüssen gestört werden oder nicht genügend Zeit für eine sorgfältige Bearbeitung der Fragen haben, sollten Sie das Training zu einem späteren Zeitpunkt durchführen.

Viel Erfolg!

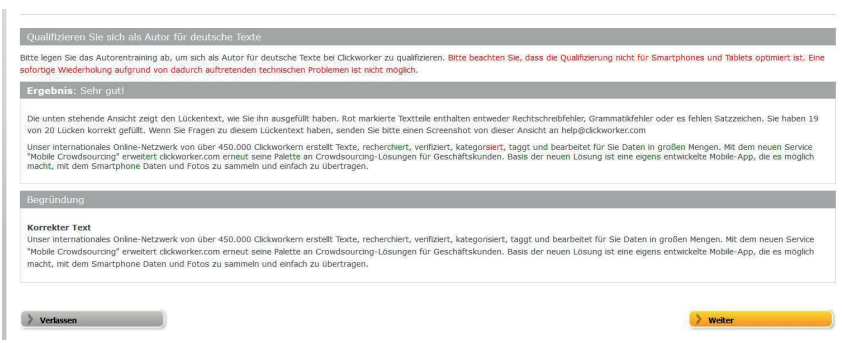
○ Ich habe die Anleitungen gelesen und bin einverstanden.
○ Ich bin nicht einverstanden.

Verlassen Weiter

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Clickworker Datenschutzbestimmungen (für Clickworker und Kunden)

Abbildung 14: eig. Screenshot vom 13.08.2019, https://workplace.clickworker.com/de/clickworker/trainings/62643/edit

In einem ca. 30 minütigem Verfahren, wurden der Verfasserin unterschiedlich Texte unterbreitet, die sie auf Grammatik und Rechtschreibung überprüfen oder die Lücken ergänzen sollte (s. Abb.).


Qualifizieren Sie sich als Autor für deutsche Texte

Bitte legen Sie das Autorentraining ab, um sich als Autor für deutsche Texte bei Clickworker zu qualifizieren. Bitte beachten Sie, dass die Qualifizierung nicht für Smartphones und Tablets optimiert ist. Eine sofortige Wiederholung aufgrund von dadurch auftretenden technischen Problemen ist nicht möglich.

Ergebnis: Sehr gut!

Die unten stehende Ansicht zeigt den Lückentext, wie Sie ihn ausgefüllt haben. Rot markierte Textteile enthalten entweder Rechtschreibfehler, Grammatikfehler oder es fehlen Satzzeichen. Sie haben 19 von 20 Lücken korrekt gefüllt. Wenn Sie Fragen zu diesem Lückentext haben, senden Sie bitte einen Screenshot von dieser Ansicht an help@clickworker.com

Unser internationales Online-Netzwerk von über 450.000 Clickworkern erstellt Texte, recherchiert, verifiziert, kategorisiert, taggt und bearbeitet für Sie Daten in großen Mengen. Mit dem neuen Service "Mobile Crowdsourcing" erweitert clickworker.com erneut seine Palette an Crowdsourcing-Lösungen für Geschäftskunden. Basis der neuen Lösung ist eine eigens entwickelte Mobile-App, die es möglich macht, mit dem Smartphone Daten und Fotos zu sammeln und einfach zu übertragen.

Begründung

Korrekter Text
Unser internationales Online-Netzwerk von über 450.000 Clickworkern erstellt Texte, recherchiert, verifiziert, kategorisiert, taggt und bearbeitet für Sie Daten in großen Mengen. Mit dem neuen Service "Mobile Crowdsourcing" erweitert clickworker.com erneut seine Palette an Crowdsourcing-Lösungen für Geschäftskunden. Basis der neuen Lösung ist eine eigens entwickelte Mobile-App, die es möglich macht, mit dem Smartphone Daten und Fotos zu sammeln und einfach zu übertragen.

Verlassen Weiter

Abbildung 15: eig. Screenshot von einer durchgeführten Qualifizierung am 13.08.2019.

Als die Verfasserin eine ausreichende Bewertung in diesem ersten Teil erzielte, folgte ein freier zweiter Teil. Dabei wurde verlangt, eine Biographie über einen Künstler zu schreiben (150–250 Wörter). Es gab sehr engmaschige Vorgaben, wie der Text zu verfassen war. So war die Anzahl, wie oft der Name des Künstlers vorkommen darf, vorgegeben und auch

sonst gab es Keywords, die in ausreichender Zahl vorkommen mussten. Das Gesamtergebnis des Selbstversuches war erfolgreich – auch wenn überhaupt nicht deutlich wurde, wie es sich zusammensetzt. Die Verfasserin hat einen Prozentwert von 87 Prozent erreicht. Positiv anzumerken ist, dass clickworker eine relativ ausführliche und schnelle Evaluierung des Textes vorgenommen hat. Diese enthielt auch ein konstruktives Feedback (s. Abb.).

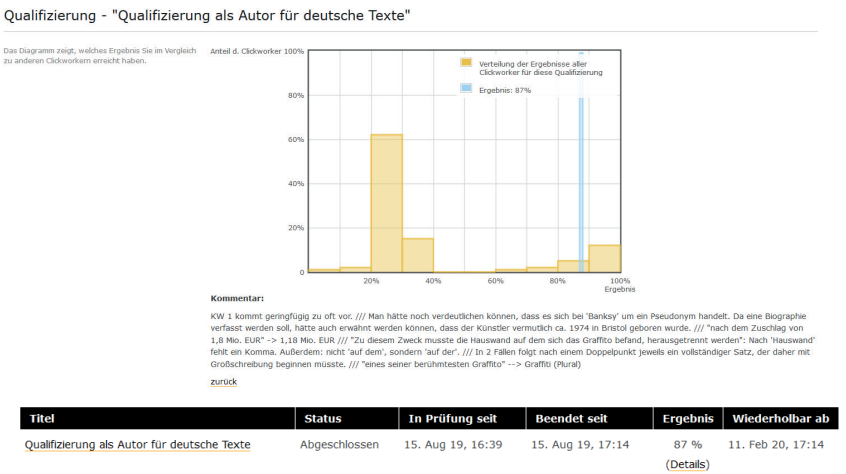


Abbildung 16: eig. Screenshot von durchgeführter Qualifizierung vom 15.08.2019.

Bei der Plattform Roamler muss man, um Aufträge zu bekommen zunächst einen „Willkommensauftrag“ absolvieren.[650]

Der Willkommensauftrag auf Roamler sah vor, einen orangefarbenen Gegenstand abzufotografieren. Die App leitete mit anklickbaren Anweisungen (Weiter-Buttons) durch die Aufgabe, die man mittels Smartphone zu bewältigen hatte (s. Abb.).

650 https://www.roamler.com/de/main/faq, abgerufen am 12.06.2019.

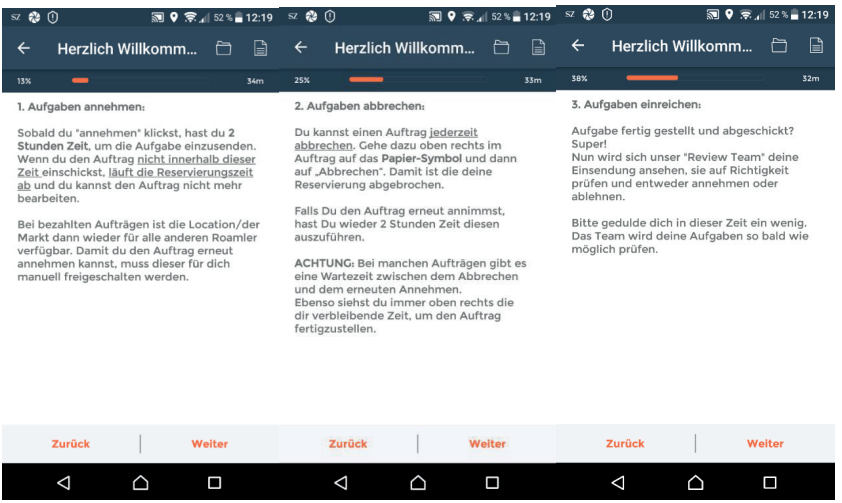


Abbildung 17: Roamler App, eig. Screenshots vom 13.08.2019.

Die Antwort von Roamler erfolgte kurze Zeit später. Die Verfasserin wurde angenommen und bekam eine persönliche Mail, dass sie jetzt zugelassen ist. Allerdings war die Einstufung immer noch bei Level 1 und damit nicht freigeschaltet für bezahlte Tätigkeiten. Um zu bezahlten Tätigkeiten zu gelangen, musste die Verfasserin unbezahlt Fragen beantworten und Trainings durchführen (s.Abb.). Diese brachten sog. xp-Punkte ein, die eine Art Erfahrungspunkte darstellen. Um bestimmte Arbeiten durchführen zu können, muss man eine bestimmte Anzahl dieser Punkte und damit ein bestimmtes Level erreichen (s. Abb.). Diese Fragen muss man beantworten, da man nur so die xp-Punkte sammeln kann. Selbst bei Beantwortung aller Fragen wären noch nicht genügend Punkte für Level 2 (500 Punkte) und damit für bezahlte Tätigkeiten gesammelt.

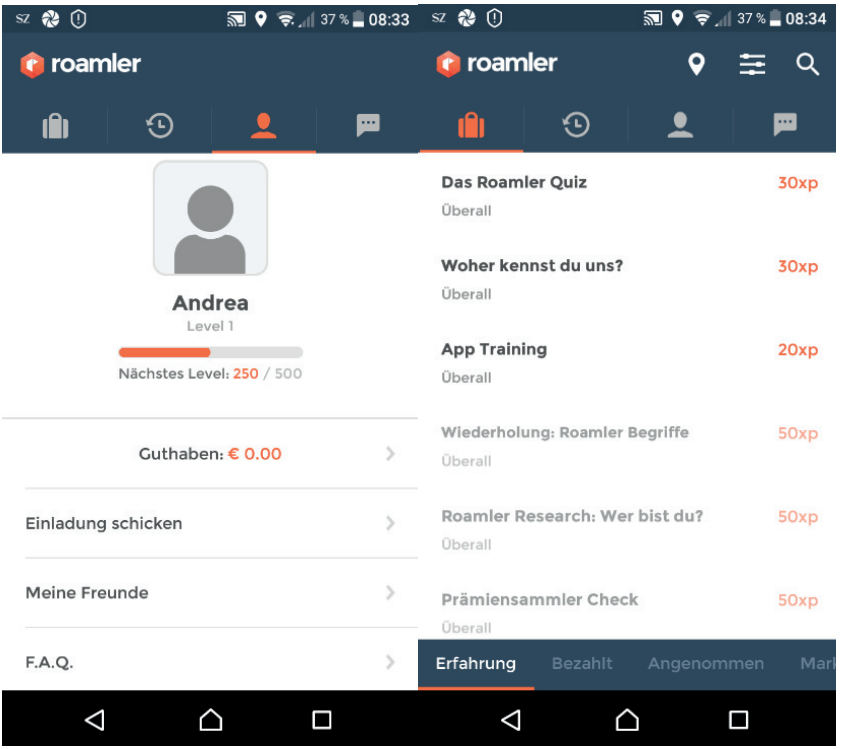


Abbildung 18: eig. Screenshot vom 14.08.2019.

Bei allen untersuchten Microwork Plattformen zeigt sich: Je besser die Qualifizierung, desto besser die Jobs, desto besser die Bezahlung. Gleichwohl die Hürden auf einer Plattform nicht so hoch scheinen, muss man die Qualifizierungstests doch sehr ernst nehmen. Das zeigt sich beispielsweise bei clickworker darin, dass die Qualifizierungstests nur einmal wiederholt werden können.[651] Diese „qualifikationsbasierte Selektion"[652] entscheidet somit über die individuellen Beschäftigungsmöglichkeiten.[653]

651 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 58.
652 *Geiger* et. al., Managing the Crowd, Paper 430, AMCIS 2011 Proceedings, abrufbar unter: https://gess.unimannheim.de/fileadmin/gess_db/Publications/CDSB/Erscheinungsjahr_2011/Managing_the_Crowd__Towards_a_Taxonomy_of_Crowdsourcing_Processes.pdf , abgerufen am 12.05.2020.
653 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 58.

c) Reputation, Bewertung und Feedback

Beiden Plattformen ist gemein, dass sie ein Bewertungssystem implementiert haben. Dieses Bewertungssystem hängt oftmals mit der Art der zu bewältigenden Aufgaben zusammen.

aa) Clickworker

Bei Clickworker werden bei bestimmten Projekten wie der Verschlagwortung und Kategorisierung, Testfragen eingestreut, deren Beantwortung für aufmerksame Bearbeiter/innen einfach ist, aber zeigen soll, ob die Crowd Worker bei der Sache sind.[654] Zu viele falsche Antworten führen zu einem Ausschluss aus dem Projekt. Daneben gibt es das Vorgehen, eine Aufgabe von mehreren Crowd Workern bearbeiten zu lassen; im Abgleich der Ergebnisse werden jene entlohnt, deren Ergebnisse durch die Mehrheit repliziert worden sind.[655] Bei Umfragen werden ebenfalls Fragen eingestreut, um die Aufmerksamkeit zu überprüfen (z.B. „Aufmerksame Leser klicken jetzt „Stimme vollkommen überein“ an“).

Diese Beurteilung von Arbeitsergebnissen ergibt, gemeinsam mit dem Testscore, den man bei der Qualifizierung erreicht hat, einen Wert, der die Reputation der Crowdworker darstellt (s.Abb.). Hat man einen Text erstellt und stellt diesen fertig, beurteilt ein Korrektor/in die Leistung des Crowd Workers anhand eines vorgefertigten Kriterienkataloges, dieser enthält: Orthographie, Grammatik, Zeichensetzung, Stil und Ausdruck, sowie Inhalt.[656] Jedes dieser Kriterien wird mit einer Skala von „gut“, „akzeptabel“ bis „schlecht“ bewertet; am Ende wird entschieden, ob der Text angenommen oder abgelehnt wird.[657]

Darüber hinaus ist der Wert auch für weitere Qualifizierungen relevant, denn nur wer einen bestimmten Wert erreicht, wird für weitergehende Qualifizierungen überhaupt vorgeschlagen – diese ermöglichen wiederum den Zugang zu anderen, besser bezahlten Arbeiten.[658] Insgesamt setzt die Bewertung eine Spirale in Gang, die nach oben oder nach unten gehen kann: Wer sich bewährt, dem/der wird die Möglichkeit gegeben, weiter

654 So erläutert unter: https:// www.clickworker.de/faq/, abgerufen am 16.08.2019.
655 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 59 mwN.
656 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 56.
657 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 56.
658 So berichtet es *Vogl*, Crowdsourcing, S. 60.

aufzusteigen; wem dies nicht gelingt, verfestigt sich in den unteren Windungen der Spirale. Ob es einen Weg da heraus gibt oder wie das gelingen kann, ist nicht klar.

Klar ist jedoch, dass sich Crowd Worker immerzu anstrengen müssen, ihren Score zu halten und idealerweise zu steigern. Wie sich aus der Abbildung oben ergibt, ist die Verfasserin gerade so in den besser bezahlten Auftrag gerutscht, da sie 87 Prozent erreichte und 85 Prozent gefordert waren. Der Soziologe *Andreas Boes* stellt fest, dass hier ein „*System permanenter Bewährung*"[659] eingerichtet wird.

Ein Instrument, das zunächst nicht den Anschein eines Bewertungsinstrumentes macht, ist die oben erläuterte Gamification. Das bezeichnet zunächst die Anwendung spieltypischer Elemente in einem spielfremden Kontext.[660] Je nach Plattform sind das unterschiedliche Methoden: Fleißsterne, Daumen hoch/runter, auf-/absteigende Pfeile, etc. Bei Clickworker wird die Gamification damit implementiert, dass in Echtzeit angezeigt wird, wie viele Crowd Worker online sind, d.h. man bekommt die Konkurrenz vor Augen geführt – auch wenn man nicht weiß, wie die Scores der anderen sind und ob sie tatsächlich eine Konkurrenz sind.[661] Es werden auch noch die verfügbaren Aufträge angezeigt. Daneben gibt es bei Clickworker Pfeile, die den eigenen Fortschritt, bzw. Stand dokumentieren.

Diese Methoden dienen dazu, Menschen auf der Plattform zu halten und sie anzuspornen, die Aufgaben zu erledigen.

bb) Roamler

Ähnlich wie bereits clickworker bewertet auch die Plattform Roamler permanent die Leistung ihrer Crowd. Hier geschieht dies noch offensichtlicher: Die Crowd Worker müssen Levels erreichen, um bestimmte Aufgaben machen zu können. Das Prinzip der Gamification wird mittels sog. xp-Punkte genutzt, die man sammelt und die sich auf das Level auswirken. Nur, wenn man die Aufgaben macht und diese angenommen werden,

---

659 *Boes/Bultemeier*, Anerkennung im System permanenter Bewährung, ISF 2010, abrufbar unter: https://www.isf-muenchen.de/pdf/boes-bultemeier-anerkennung.pdf (20.05.2020).

660 *Bendel,* Gabler Wirtschaftslexikon Onlineausgabe, „Gamification", abrufbar unter: https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/gamification-53874/version-368843 (abgerufen am 11.05.2020).

661 So veranschaulicht es auch *Vogl*, Crowdsourcing, S. 61.

erreicht man höhere Levels. Wohlbemerkt kann man erst ab 440 xp-Punkten Geld verdienen. Dies erreicht man, wenn man die o.g. Qualifizierungsstufen durchlaufen hat. Man bekommt die xp-Punkte, indem man eine Vielzahl von Fragen beantwortet und fiktive Roamler Aufgaben absolviert (z.B. Gegenstände abfotografiert). Die Fragen beinhalten beispielsweise einen Test zu dem FAQ von Roamler. Damit sollen sich Crowd Worker mit der Plattform vertraut machen. Roamler selbst nennt es auch die „Roamler Academy". Ist man zu einem höheren Level zugelassen, wird einem immer der Rang gegenüber anderen Crowd Workern angezeigt.

3. Die Arbeitsorganisation auf den untersuchten Plattformen

a) Clickworker

Grundsätzlich ist zwischen zwei Seiten zu unterscheiden: Den Auftraggeber/innen (Crowdsourcer) auf der einen und den Crowd Workern auf der anderen Seite. Damit Clickworker die Aufgaben an die Crowd geben kann, müssen im Vorfeld verschiedene Bedingungen festgelegt werden. Am besten macht man den Ablauf an einem Beispiel fest: Benötigen Crowdsourcer Produktbeschreibungen, müssen zunächst die zu beschreibenden Produkte, Sprache, suchmaschinenoptimierte Schlüsselbegriffe, sowie die Dichte des Textes bestimmt werden.[662]

Es erfolgen auch Angaben über Art (informativ, werbend, emotional etc.) und Qualität der zu erstellenden Texte; je nachdem, was Crowdsourcer hier auswählen, wird bestimmt, welche Maßnahmen Clickworker zur Qualitätssicherung einsetzt (s. Abb.).[663]

662 Darstellung bei *Vogl*, Crowdsourcing, S. 53 f.
663 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 53.

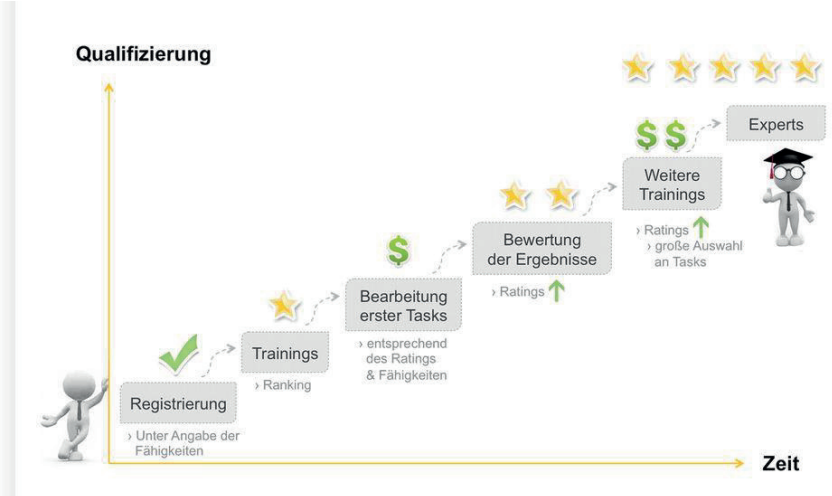


Abbildung 18: https://www.clickworker.de/ueber-uns/unsere-crowd-die-clickworker/ abgerufen am 07.06.2019.

Sind von Seiten der Crowdsourcer die Angaben gemacht, besteht die Hauptaufgabe von Clickworker darin, den Gesamtauftrag in einzelne Teilaufgaben aufzugliedern. An dieser Stelle geschieht etwas, dass Microtask den Namen des digitalen Taylorismus bzw. der digitalen Akkordarbeit eingebracht hat.[664] Ein großer Auftrag wird in viele kleine Aufträge zerlegt, die nach ihrer Erledigung wieder zusammengefügt werden und als Endprodukt an den Crowdsourcer geleitet werden. Ähnlich wie der industrielle Taylorismus, wo nicht ein Mensch beispielsweise ein Fahrzeug von Anfang bis Ende baut, sondern jeder/e arbeitsteilig nur gewisse Produktionsschritte vornimmt, werden im digitalen Taylorismus benötigte Informationen gewissermaßen in Informationsschnipsel eingeteilt, die dann zusammengefügt, den Gesamtauftrag abbilden (s. Abb.). Crowd Worker sind damit in hochgradig standardisierte und vorstrukturierte, arbeitsteilig organisierte Bearbeitungsabläufe integriert.[665] Was einzelne Crowd Worker zu tun haben, ist so eng vorgegeben, dass kaum Raum für eine individuelle Ausgestaltung bleibt. Das bedeutet allerdings auch, dass wenig Raum für opportunistisches Verhalten bleibt, d.h. unerwünschtes Verhalten der

664 *Strube* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 85.
665 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 62.

Clickworker wird damit ebenfalls reduziert. Das stellt auch eine Steuerungsmaßnahme dar.

Abbildung 19: eig. Screenshot vom 14.08.2019 abrufbar unter: https://www.clickworker.de/so-funktionierts/

Dies zielt auf zweierlei ab:

1. Werden komplexe Aufgaben in kleinere, feingranulare Teilaufgaben aufgeteilt, ist das für die Teilaufgabe benötigte Fachwissen und damit die Anforderungen an die individuelle Qualifikation geringer.[666]
2. Reduziert sich die Komplexität, reduzieren sich damit auch die potentiellen Fehler, gleichzeitig vereinfacht sich der Qualitätssicherungsprozess, denn einfache Arbeiten sind vergleichsweise einfach zu identifizieren und auszusortieren.[667]

Ist die Einteilung in Arbeitspakete bei der Plattform erfolgt, werden sie auf die Webseite/App der Plattform geladen, so dass potentielle Crowd Worker sie bearbeiten können. Je nachdem, welches Qualifikationsniveau für die Bearbeitung festgelegt wurde, ist die Aufgabe nur für Crowd Worker sichtbar, die dieses Qualifikationsniveau auch haben.

666 *Leimeister/Zogaj*, Arbeitspapier 287, HBS 2013, S. 37.
667 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 54.

Beispielhafte Aufgaben, die unter Clickworker verfügbar sind:

Abbildung 20: eig. Profil auf clickworker.de am 13.08.2019

Klickt man auf die Buttons, um die Aufgabe zu verrichten, kommt eine etwas detailliertere Beschreibung der zu verrichtenden Aufgaben.

Auf clickworker werden die verfügbaren Aufträge parallel bearbeitet. Wer als Erstes den Auftrag annimmt und erledigt, wird bezahlt. Dies entspricht dem zeitorientierten Wettbewerbsansatz.[668] Wem also daran gelegen ist, Geld zu verdienen, wird versuchen, die Aufträge schnell zu ergattern. Wie sich aus den o.a. Screenshots ergibt, werden die verfügbaren Aufträge stets im persönlichen Workplace angezeigt, ebenso wie die Anzahl von Crowd Workern, die online sind. Ist eine Aufgabe erledigt, wird sie über die Plattform eingereicht, dazu muss noch ein Code, der am Ende der Jobs angezeigt wird, in eine vorgesehene Maske eingegeben und mittels des Buttons „Job abschicken" an clickworker geleitet werden (s. Abb.).

Abbildung 21: eig. Screenshot vom 14.08.2019.

Handelt es sich bei der bearbeiteten Aufgabe um einen „Schreibjob" folgt ein zweistufiger Qualitätsprüfungsprozess.

Dabei überprüft ein Korrektor den abgegebenen Text auf Rechtschreibung, Grammatik, Stil und Struktur sowie inhaltliche Vorgaben.[669] Diese

668 *Leimeister/Zogaj*, Arbeitspapier Nr. 287, HBS 2013, S. 40.
669 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 56.

Korrektoren sind oft selbst Clickworker, die eine entsprechende Erfahrung mit den Schreibjobs und eine spezielle Qualifizierung für die Korrekturen durchlaufen haben.[670] Im zweiten Schritt durchläuft der Text eine Plagiatskontrolle und wird abschließend auf seine Keyworddichte sowie korrekte Textlänge überprüft.[671] Auf die Plagiatskontrolle werden Crowd Worker in § 5.2 der clickworker AGB hingewiesen. Jedoch muss an dieser Stelle die Qualitätssicherung nicht enden. Clickworker bietet Kund/innen auch weitere Überprüfungen und Lektorate an, wenn dies erwünscht und im gewählten Leistungspaket enthalten ist.

Wenn der Text angenommen wird, bekommen Crowd Worker das Entgelt vorläufig gutgeschrieben. Eine Abnahme der Leistungen ist damit gem. § 3.2 der clickworker AGB noch nicht verbunden, denn die abgegeben Resultat werden zunächst noch überprüft. Die akzeptierten Teilergebnisse werden dann zu einer Gesamtlösung zusammengefügt und an die Auftraggeber/innen übermittelt.[672]

b) Roamler

Wie bereits oben erläutert, werden bei Roamler (Konzernsparte Retail) u.a. Produktplatzierungen in Supermärkten und Tankstellen überprüft. Hersteller wenden sich zu diesem Zweck an Roamler und geben meist für eine bestimmte Region die Überprüfung bestimmter Produkte in Auftrag. Dieser Gesamtauftrag wird durch Mitarbeiter/innen des Innendienstes von Roamler in viele Einzelaufträge aufgeteilt, den Crowd Workern zur Bearbeitung angeboten und später wieder zusammengesetzt (s. Abb.).

670 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 56.
671 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 56; auch abrufbar unter: https://cdn.clickworker.com/wp-content/uploads/2018/01/Unternehmenspraesentation-web-2018.pdf, abgerufen am 14.08.2019.
672 Vogl, Crowdsourcing, S. 57.

Abbildung 22: Screenshot Homepage Roamler, 22.05.2020.

Crowd Worker bei Roamler nehmen den Auftrag an und suchen die benannten Supermärkte, Tankstellen oder sonstige Geschäfte auf (dazu sogleich).

Im Rahmen der Aufgabe beantworten sie bestimmte Fragen, vor Annahme der Aufgabe, bzw. des „Checks“ wie es bei Roamler heißt, wird nicht offengelegt, welche Fragen das sind. Crowd Worker geben die geforderten Angaben über die App in der geforderten Reihenfolge ein, ähnlich verfahren sie mit den Bildern. Sind die Fragen abgearbeitet und Bilder gemacht, wird dies über die App an Roamler geleitet. Andere Aufgaben bzw. „Checks“ erfordern ein Legitimationsschreiben von Roamler. So haben sich Crowd Worker bei Betreten des Geschäfts, in dem die Aufgabe auszuführen ist, mit einem von Roamler zur Verfügung gestellten Schreiben beim Personal zu legitimieren.[673] Ist die Aufgabe an Roamler geleitet worden, prüft der Innendienst, die sog. Reviewer, ob die Aufgabenbearbeitung die Anforderungen korrekt erfüllt und vollständig verwertbar ist (s. Abb.). Bei Roamler wird eng mit den Reviewern im Innendienst zusammengearbeitet, da diese die Vor- und Nachbereitung der Aufgaben vornehmen.

673 So beschrieben im Tatbestand des Urteiles LAG München, Urteil vom 04.12.2019 – 8-Sa 146/19, abrufbar unter: https://www.lag.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/muenchen/8sa146_19.pdf, abgerufen am 14.05.2020.

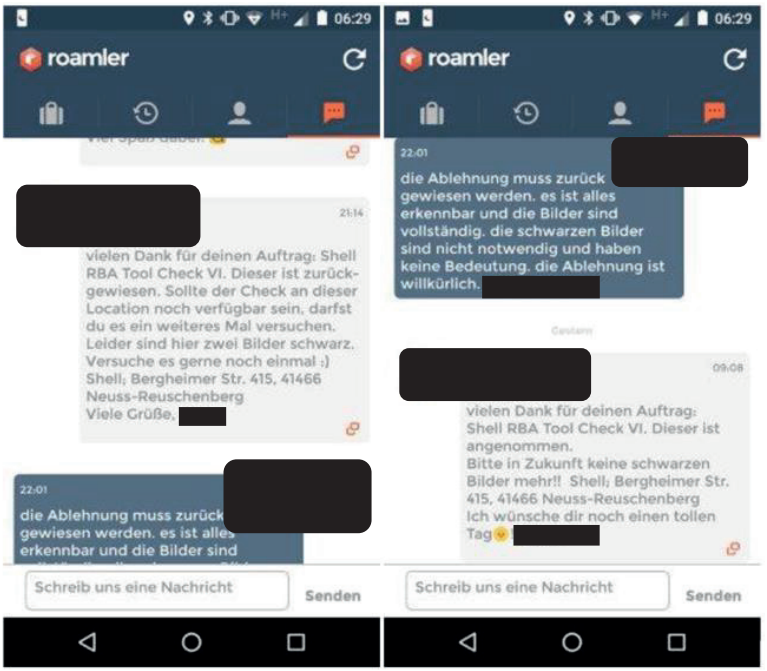


Abbildung 23: eig. Screenshots vom 13./14.08.2019.

4. Die Beschreibung der einzelnen Tätigkeiten auf den Plattformen

Für eine rechtliche Einschätzung von Crowd Workern als Arbeitnehmer/innen, ist wichtig, wie die Tätigkeiten und Aufgaben, die sie erledigen sollen, beschrieben werden.

a) Clickworker

Bei Clickworker finden sich die zu erledigenden Aufgaben im sog. Digital Workplace der Crowd Worker. Wie bereits an mehreren Stellen erläutert, variieren die Aufgaben von Texterstellung für Onlineshops, Texte zur Suchmaschinenoptimierung, Verschlagwortung von Bildern, Aufnahme kurzer Videos, Teilnahme an Umfragen, Besuch bestimmter Webseiten mit vorgegebenen Browsern und ähnliche Aufgaben mehr. Es ist kaum möglich für alle diese Tätigkeiten eine genaue Beschreibung anzugeben.

Daher soll im Folgenden ein Beispiel für eine Schreibtätigkeit dargestellt werden.

Im Workplace der Verfasserin wurde ihr die Erstellung eines Textes angezeigt, die Entlohnung lag bei 11,63 EUR und damit vergleichsweise hoch (s. Abb.)

Abbildung 24: eigener Screenshot vom 21.08.2019.

Die Anforderungen an die Bearbeitung waren sehr hoch. Die Arbeitsanleitung war in mehrere Schritte eingeteilt. Es wurden zunächst Zielsetzung, Zielgruppe, Anrede und Stil sowie Inhalt des Textes festgelegt. Die Verfasserin sollte einen Text zum Thema IHK-Zertifizierung verfassen, der zwischen 701–800 Wörter enthielt. Der Text dient der Suchmaschinenoptimierung der Webseite und sollte auf die von der IHK angebotene Weiterbildungsmöglichkeiten verweisen. Es wurden auch Webseiten angegeben auf denen man sich als Autor/in vorinformieren kann, da die Wahrscheinlichkeit, dass ausreichend Hintergrundwissen vorhanden war, nicht angenommen wurde. Insgesamt bekam man 4 Stunden Zeit, um den fertigen Text dann einzureichen. In der Anleitung hieß es, dass dieser dann von einem anderen Crowd Worker korrigiert werde und man bei gröberen Fehlern zwei Tage Zeit habe, um entsprechend nachzubessern, kleinere Fehler könnten ohne Abzug bei der Vergütung korrigiert werden (s. Abb.).

Bitte lesen Sie die folgende Anleitung aufmerksam und bestätigen Sie, dass Sie diese zur Kenntnis genommen haben.

Sprache: Deutsch, Länge: 701 - 800 Wörter

Auftragsdetails

Schreiben Sie einen SEO-Text Informationstext als "Ratgeber zu IHK-Zertifizierung und IHK-Zertifikatslehrgang".

1. Zielsetzung

Der Text dient in erster Linie der Suchmaschinenoptimierung unserer Website. Besuchern soll unsere Kompetenz aufgezeigt werden. Es soll zudem auf von uns angebotene Weiterbildungen verwiesen werden.

2. Zielgruppe & Anrede

Zielgruppe sind Weiterbildungsinteressierte. Die Leser sollen mit „Sie" angesprochen werden.

3. Stil & Rechtschreibung

Der Text soll einen sachlich-informierenden Stil haben und aus neutraler Perspektive verfasst werden. Wissenschaftliche Fachbegriffe sollten vermieden oder - wenn notwendig - kurz erklärt werden.

4. Inhalt

4. Inhalt

Folgende Inhalte zum Thema sollen in einem sinnvollen Zusammenhang im Text vorkommen:

1. Einleitung zu Ratgeber zu IHK-Zertifizierung und IHK-Zertifikatslehrgang

(kurzer Absatz, evtl. mit praktischem Beispiel als Einstieg)

2. Was ist ein IHK-Zertifizierung?

(Kurze Absatz mit Erklärung, für welche Bereich es das gibt, was für Besonderheiten eine IHK-Zertifizierung hat; Beispiele für welche Themen es IHK-Zertifizierungen gibt)

3. Was ist ein IHK-Zertifikatslehrgang?

(Absatz mit Erklärung, wie erhält man eine IHK-Zertifizierung; was sind die Besonderheiten eines Zertifikatslehrganges? Inhalte in Stichpunkten als Liste, was gelernt wird)

4. Aufstiegschancen und Berufschancen mit einem IHK-Zertifikatslehrgang

(Für wen ist ein IHK-Zertifikatslehrgang sinnvoll, wie verbessern sich die beruflichen Aufstiegschancen mit einem IHK-Zertifikatslehrgang?)

5. Worauf bei der Wahl das Anbieters eines IHK-Zertifikatslehrgang achten?

(Kurzer Absatz zur Wahl des Weiterbildungsanbieteres und worauf man achten sollte)

6. Exkurs: Unterschied IHK-Kammer und IHK-Akademie

(Kurzer Absatz zum Unterschied in zwei, drei Sätzen)

Bedenken Sie bitte, dass alle Texte, die Sie für uns schreiben, „unique content" sein müssen. Wir überprüfen alle Texte auf Übereinstimmungen mit anderen Quellen und auf Übereinstimmungen mit Texten in unserer Datenbank.

Nachdem Sie Ihren Text abgespeichert haben, wird er einem Korrektor oder direkt dem Auftraggeber vorgelegt. Ihr Text wird auf folgende Kriterien überprüft:

- Rechtschreibung und Zeichensetzung
- Satzbau
- Stil
- Verständlichkeit
- Umsetzung der Arbeitsanweisungen und
- Auswahl der Informationen.

Kleinere Fehler sollten vom Korrektor verbessert werden, wenn es zu viel Korrekturbedarf gibt, wird Ihnen der Text mit Kommentaren versehen zurückgegeben, und sie haben 48 Stunden Zeit, ihn zu überarbeiten. Wird auch der überarbeitete Text abgelehnt, entscheidet ein clickworker.com-Mitarbeiter in letzter Instanz, ob der Text den Anforderungen entspricht. Diese Entscheidung ist endgültig und kann im schlimmsten Fall bedeuten, dass Sie für diesen Auftrag kein Geld bekommen.

Abbildung 25: eig. Screenshot vom 21.08.2019.

b) Roamler

Bei Roamler werden wie oben beschrieben je nach Level unterschiedliche

„Checks“ angeboten. Oftmals geht es dabei v.a. darum, dass Unternehmen wissen wollen, wie ihre Produkte in Supermärkten und anderen Geschäften dargeboten werden. Da hier die Anforderungen je nach Tätigkeit stark variieren, werden im Folgenden verschiedene Checks erläutert.

– **Tee-Check**

Der Tee-Check ist der erste Auftrag, den Crowd Worker auf Roamler bezahlt bekommen. In der Aufgabenbeschreibung wird man deshalb zu besonderer Aufmerksamkeit aufgefordert (*„Lese dir bitte die unten stehende Auftragsbeschreibung gut durch und beachte das, was du bisher gelernt hast (Roamler Begriffe, das perfekte Foto, etc.)“*). Des Weiteren ist es bei Roamler Aufträgen üblich, in der Zeitform des Futur I Indikativ zu formulieren, das klingt dann so:

> *„In diesem Auftrag wirst du:*
> *1–3 Fragen beantworten*
> *5–7 Fotos machen*
> *10–15 Minuten brauchen“*

Im Anschluss an diese grobe Orientierung, folgen die einzelnen Schritte, die für die Auftragsdurchführung relevant sind. Dabei wird einem die Adresse, wo der Auftrag abzuarbeiten ist sowie die Zeit, die man dafür zur Verfügung hat, mitgeteilt. Die weiteren Schritte betreffen das Verhalten im Supermarkt selbst. In Schritt 2 macht man ein Übersichtsfoto von einem Teeregal mit der genauen Anweisung, wie es zu fotografieren ist (*„jeweils von links und von rechts*“), sodann sind sog. Regalmeterfotos von links nach rechts zu machen. Im letzten Schritt ist nach einer bestimmten Teesorte zu suchen und mitzuteilen, ob diese vorhanden ist. Auch soll man beantworten, welches der eigene Lieblingstee ist. Ist all das erledigt, kann man den Auftrag mit dem Button „Senden“ an Roamler schicken.

Nach den Arbeitsanweisungen erinnert Roamler in einer Art Info-Kasten daran, dass keine Gesichter zu erkennen sein dürfen; man selbst solle sich als *„Mystery Guest*“ verhalten, da das Geschäft nicht weiß, dass man dort einer Tätigkeit nachgehe. Sollte man jedoch von Mitarbeitern befragt werden, dürfe man auf Roamler verweisen, insbesondere auf die Support Email DEsupport@roamler.com. Wird das Fotografieren untersagt, hat man dem Folge zu leisten und Roamler davon zu informieren (s. Abb.).

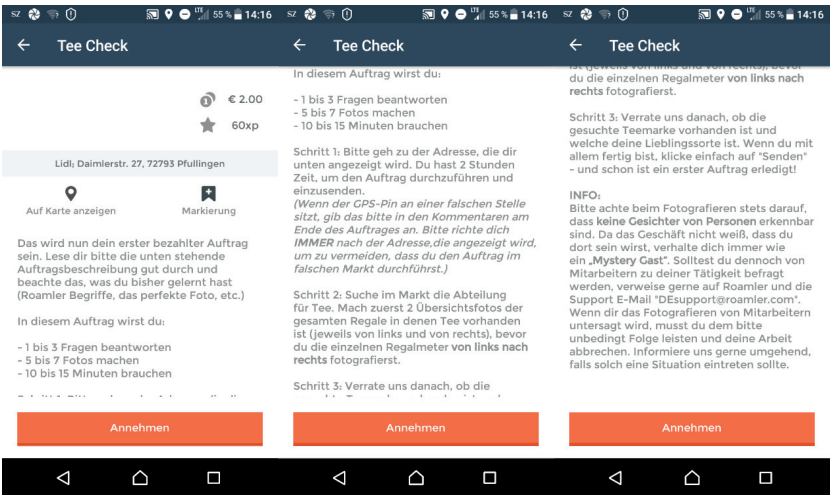


Abbildung 26: eig. Screenshot vom 21.08.2019.

– **Aral Tool Check mit Legitimationsschreiben**

Bei den Tankstellen Checks sind die Vorgaben sehr engmaschig. Der Auftrag darf nur zu bestimmten Zeiten ausgeführt werden. Sollte man die Aufträge außerhalb dieser vorgegebenen Zeiten durchführen, werde das Reviewing diese ablehnen; ebenfalls dürften an Sonn- und Feiertagen keine Checks ausgeführt werden. Wiederum gibt es eine grobe Orientierung, was zu tun sein wird. In diesem Fall werden 3–5 Fotos, 4–12 Fragen zu beantworten sein und es werden 5 Minuten benötigt. Hat man die Tankstelle aufgesucht, so soll man sich zum Personal der Tankstelle begeben und sich mit einem Legitimationsschreiben ausweisen, das man vorher auf DIN A 4 ausgedruckt haben soll. Gerade bei diesem Auftrag wird man besonders daran erinnert, keine anderen Kunden, Personal oder Kassiervorgänge zu stören und um eine Erlaubnis für die Durchführung des Checks zu bitten. Hervorgehoben ist auch, dass unnötige Fehler zu vermeiden sind und die Angaben gewissenhaft und korrekt durchzuführen sind. Pro falsch beantworteter Frage bei der eine Korrektur durch Roamler nötig ist, werden Belohnungspunkte abgezogen und ist eine Korrektur unmöglich, wird der Auftrag abgelehnt. Schließlich werden die Crowd Worker bei diesem Auftrag aufgefordert sich „*stets professionell, freundlich und zurückhaltend*" zu verhalten. Die Aufträge sind „*nach bestem Wissen und Gewissen*" auszuführen. Die Anweisungen sind genau zu lesen, „*um Fehler zu vermeiden*". (s. Abb.).

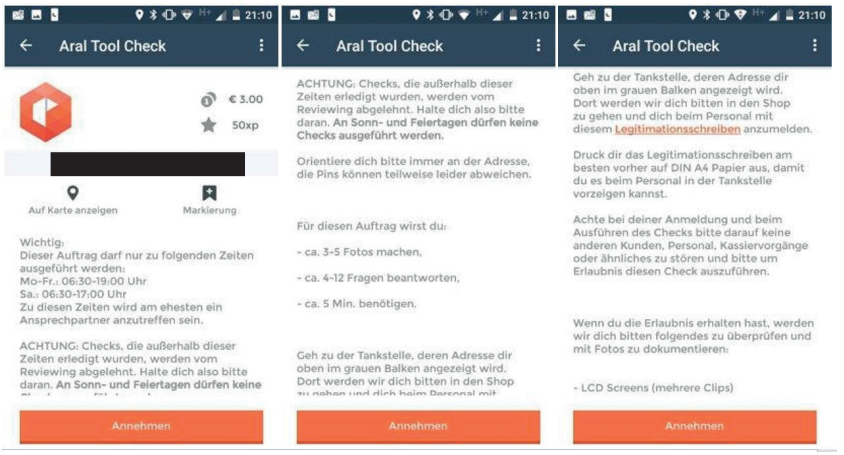


Abbildung 27: Screenshots von einem Crowd Worker bei Roamler erhalten, April 2020.

5. Bezahlung, Arbeitszeit und Dauer der Tätigkeit

Zu den Serviceleistungen der Plattformen für Crowdsourcer gehört es, das Honorar für die Crowd Worker festzulegen, bzw. einen üblichen Honorarvorschlag zu unterbreiten.[674] Je nach Projekt und Aufwand liegen die Honorare zwischen wenigen Cent und ein paar Euro (s.o. Abb.). Crowd Worker werden erfolgsabhängig nach ihrer eigenen Produktivität entlohnt und das nur, wenn ihre Arbeit auch abgenommen wurde. Das ist bei allen untersuchten Plattformen der Fall. Aus dem an die Plattform vergebenen Gesamtauftrag erhalten die Crowd Worker einen fixen Betrag, unabhängig vom Wert der Gesamtlösung.[675] Neben der Beschreibung der zu erledigenden Aufgabe, wird die Zeit, die für den Auftrag voraussichtlich benötigt wird, festgelegt. Wobei hier zu unterscheiden ist, zwischen dem Zeitraum währenddessen die Aufgabe zu erbringen ist und der tatsächlichen Durchführung der Aufgabe. Bei beiden Plattformen wird ein Zeitraum angegeben innerhalb dessen eine Aufgabe zu erledigen ist. Bei clickworker variiert das zwischen wenigen Minuten und mehreren Stunden. Bei Roamler sind es in der Regel zwei Stunden. Dies verfolgt mehrere Zwecke. Zum einen hängt es mit den Kunden der Plattformen zusammen, wie schnell

674 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 54.
675 *Leimeister/Zogaj*, Study 287, HBS 2013, S. 40 f.; *Vogl*, Crowdsourcing, S. 61.

sie die Informationen benötigen. Zum anderen geschieht diese Vorgabe, um zu verhindern, dass Crowd Worker Aufträge annehmen, diese somit für andere nicht mehr verfügbar sind und sie aber nicht bearbeiten. Deshalb wird jede unbearbeitete Aufgabe nach Ablauf der vorgegebenen Zeit wieder freigegeben. Man kann innerhalb dieser zwei Stunden auch die Auftragsbearbeitung abbrechen, wenn man in der App oder auf dem Interface auf die Taste „Abbrechen“ geht (s. Abb.).

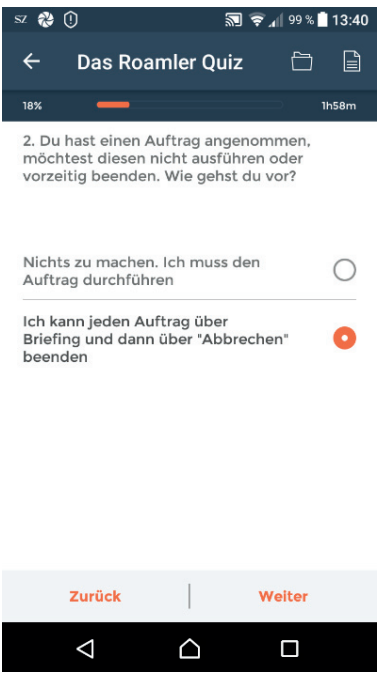


Abbildung 28: eig. Screenshot vom 15.08.2019.

Davon zu unterscheiden ist die tatsächlich veranschlagte Arbeitszeit. Beide Plattformen geben an, wie lange ein Crowd Worker in etwa für eine Aufgabe benötigt. Bei Roamler sind es in der Regel wenige Minuten. Diese Zeit beinhaltet nur die Durchführung der bloßen Tätigkeit, also die Beantwortung der Fragen sowie das Fotografieren der Produkte. Es ist nicht transparent, wie Plattformen die Arbeitszeit veranschlagen, ob es realistisch oder angemessen ist. Vorbereitungs-, Bereitschafts- und Wegezeiten werden in dieser Zeit nicht berücksichtigt. Nach eigenen Angaben von Clickworker können geübte Crowd Worker einen Stundensatz, der

zwischen 9,50 – 11,50 EUR liegt erreichen.[676] Nach dem Selbstversuch der Verfasserin ist dies ein sehr ambitionierter Stundensatz. Ähnliches berichten andere Autor/innen, die es im Selbstversuch erprobt haben.[677]

Bei Roamler können die Aufträge lukrativer sein, je höher das Level ist, das Crowd Worker dort erreicht haben. So gibt es auch „Checks" für die man 16 EUR erhalten kann. Zu berücksichtigen ist hier, dass es sich auch um zeitlich anspruchsvollere Tätigkeiten, wie das den Besuch eines Cafés handeln kann. Dabei müssen Crowd Worker das Café aufsuchen und bestimmte Abläufe dort überprüfen, wie z.B. wie schnell eine Bestellung abgewickelt wird, etc.

Einige „Checks" bei Roamler haben noch eine weitere Besonderheit bzgl. der zeitlichen Lage der zu erbringenden Tätigkeit. Sie können nur zu einer bestimmten Zeit erbracht werden. So ist bei den sog. „Tankstellen-Checks" in den Arbeitsanweisungen zu lesen, dass diese Tätigkeiten nur von Montag-Freitag: 6.30 – 19.00 Uhr sowie am Samstag von 6.30 – 17.00 Uhr durchgeführt werden dürfen. Es wird darauf hingewiesen, dass in dieser Zeit am ehesten ein Ansprechpartner anzutreffen sein wird. An Sonn- und Feiertagen dürfen die Aufträge nicht durchgeführt werden. Ebenso ist zu beachten, dass „*Checks, die außerhalb dieser Zeiten erledigt wurden, …vom Reviewing abgelehnt [werden].*" (s. Abb. oben „Aral-Tool-Check").

Die Auszahlung der Vergütung unterscheidet sich zwischen den Plattformen nur geringfügig. Bei Clickworker wird die Vergütung automatisch bis zum 7. Werktag des Monats für den vorherigen Monat ausbezahlt, wenn eine SEPA Zahlung angegeben wurde und eine Mindestgutschrift von 10,00 EUR gegeben ist (§ 4.2 der AGB clickworker). Haben sich Crowd Worker für ein Auszahlung per paypal oder moneybooker entschieden, erfolgt eine wöchentliche Auszahlung; ein Mindestbetrag ist bei diesen Bezahlsystemen nicht vorgesehen (§ 4.2 der AGB clickworker).

Bei Roamler werden nach Nr. 8.3 ihrer AGB Zahlungen nach der in der App angegebenen Weise vorgenommen. Einen Mindestbetrag gibt es nicht.

676 So die Angaben unter: www.clickworker.de, abgerufen am 13.08.2019.

677 *Strube* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 75–90; *Vogel*, Crowdsourcing, S. 49 ff.; *Strube* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 85–96.

6. Beendigung der Nutzung

Alle drei Plattformen behalten sich ausweislich ihrer AGB vor, die Benutzerkonten der Crowd Worker zu löschen und sie von der Nutzung der Plattform auszuschließen. Die Clickworker GmbH gibt in § 2.7 ihrer AGB an, den Benutzeraccount zu löschen und *„die Vertragsbeziehung mit dem Clickworker zu beenden, wenn dieser gegen die AGB oder sonstige Verpflichtung aus der Vertragsbeziehung verstößt."*

Bei Roamler heißt es unter 5.5 der AGB, dass sowohl *„Roamler als auch der Auftragnehmer…ohne Angabe von Gründen berechtigt [sind], den Account des Auftragnehmers zu jedem gewünschten Zeitpunkt zu löschen. Für den Auftragnehmer gilt, dass der Auftragnehmer dazu das in der App beschriebene Verfahren anwenden kann. Nach der Löschung des Accounts erhält der Auftragnehmer keine Aufträge und keine Push-Nachrichten von Roamler mehr. Der Aufragnehmer hat keinen Anspruch auf die Nutzung des Accounts."*

7. Ablehnung von Aufträgen

Beide Plattformen, können die Aufträge, wenn sie nicht gemäß den mitgeteilten Arbeitsanweisungen durchgeführt werden, ablehnen. Bei Clickworker geschieht dies je nach Auftrag automatisch oder durch die Ablehnung eines Korrektors anhand bestimmter Kriterien, wie sie bereits oben bei der Reputation und Bewertung beschrieben wurden. Trifft beispielsweise ein zu erstellter Text nicht die Anforderungen der vorgegeben Kriterien und wird abgelehnt, wird dem Crowd Worker eine Frist von 2–3 Tagen zur Nachbesserung eingeräumt. Erfüllt der Text dann die Anforderungen, wird er abgenommen und ohne Abzug entlohnt. Wenn der Text weiterhin Mängel enthält, wird er verworfen und der Crowd Worker enthält keine weitere Chance, er/sie erhält auch keine Bezahlung.[678]

Wenn beendete Aufträge nicht die Anforderungen der Reviewer bei Roamler treffen, werden diese abgelehnt. In der Regel gibt es die Möglichkeit der Nachbesserung (s. Abb.). Dieses Vorgehen ist allerdings nicht in den AGB beschrieben.

678 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 56.

Abbildung 29: eig. Screenshot vom 13.08.2019.

8. Kontaktmöglichkeiten

Keine der untersuchten Plattformen sieht eine Zusammenarbeit der Crowd Worker untereinander vor. Die Crowd Worker auf clickworker und Roamler sehen grundsätzlich nur ihr Profil und nicht das der anderen Crowd Worker. Es ist nicht wie beispielsweise auf den Marktplatzplattformen (z.B. upwork), wo die Profile öffentlich sind. Bei Clickworker nimmt man die anderen Crowd Worker dadurch wahr, dass im Workplace angezeigt wird, wie viele aktuell online sind. Dass dies hauptsächlich den Zweck hat, die Konkurrenz zu vergegenwärtigen, ist bereits oben besprochen worden. Bei beiden Anbietern läuft jede Kommunikation über die Plattform. Ergeben sich Fragen zu Aufträgen, kann man den jeweiligen Support kontaktieren.

Bei Roamler ist eine Kontaktaufnahme mit der Plattform sehr einfach, da es in der App bereits eine Maske gibt, die für Nachrichten vorgesehen ist.

Clickworker hat für seine Crowd ein eigenes Forum eingerichtet, wo ein Erfahrungsaustausch zwischen den dort arbeitenden Crowd Workern

möglich wird. Dieses Forum wird jedoch ebenfalls von Clickworker kuratiert.

Eine Kontaktaufnahme zu den Auftraggeber/innen ist bei keiner der untersuchten Plattformen vorgesehen.

9. Der rechtliche Status der Plattformarbeiter/innen nach den AGB der Plattformen

Zunächst ist festzuhalten, dass keine der Plattformen die Crowd Worker als Arbeitnehmer/innen sieht. Alle untersuchten Plattformen meinen, dass sie mit Selbstständigen arbeiten, wobei sie das in den AGB nicht ausdrücklich sagen. In den AGB der Plattformen finden sich unterschiedliche Bezeichnungen und Indizien, wie die Crowd Worker aus Sicht der Plattformen zu qualifizieren sind. Eine rechtliche Wertung dessen erfolgt unten. An dieser Stelle werden nur die Tatsachen zusammengetragen.

Unter § 1.2 der AGB von clickworker heißt es, dass die AGB „*…für alle Vertragsbeziehungen zwischen clickworker und den Clickworkern*“ gelten. Die AGB vermeiden eine rechtliche Kategorisierung und bezeichnen die arbeitenden Menschen als „Clickworker“. Bei clickworker darf ein Benutzeraccount gem. § 2.4 der AGB nicht für Dritte eingerichtet werden und es ist auch untersagt mehrere Benutzerkonten zu unterhalten. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass clickworker grundsätzlich davon ausgeht, dass die Leistung persönlich durch die Crowd Worker erbracht werde. Davon trifft clickworker eine Ausnahme in § 2.5 der AGB, wo es heißt:

> *„Mit juristischen Personen, Personengesellschaften oder sonstigen Personen kann clickworker Rahmenverträge über die Nutzung des Workplaces schließen. Diese erhalten hierdurch die Möglichkeit, clickworker selbst oder durch Mitarbeiter Angebote gem. § 3.1 zu unterbreiten. Hierbei ist sicherzustellen, dass die einzelnen Mitarbeiter für clickworker eindeutig identifizierbar bleiben. Die Angabe von fest vergebenen anonymen Namen (z.B. „Firma XY_Mitarbeitr7“) ist in diesem Fall allerdings ausnahmsweise möglich.“*

Dies ist eine interessante AGB, da Clickworker hier mittels besonderen Rahmenverträgen die Möglichkeit bekommen, ein Unternehmen mit eigenen Mitarbeiter/innen gründen, um die Aufträge abzuarbeiten. Ob und wie oft davon Gebrauch gemacht wird, ist der Verfasserin nicht bekannt. Clickworker legt in § 3.4 ihrer AGB fest, dass die dort tätigen Crowd Worker eigenverantwortlich, die für ihren Wohnsitz geltenden sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Vorschriften einhalten. Jeder sei insbeson-

dere dazu verpflichtet, anfallende Steuern und Abgaben eigenverantwortlich abzuführen.

Roamler bezeichnet die Crowd Worker in Nr. 1.2 der AGB als *Auftragnehmer*; dieser/e kann eine natürliche oder juristische Person sein, *„die sich gegenüber Roamler zur Ausführung eines Auftrages verpflichtet.“* Roamler formuliert unter Nr. 3.2 der AGB Folgendes:

> *„Der Auftragnehmer ist sich dessen bewusst und bestätigt, dass Roamler nicht selbst die konkreten Dienstleistungen erbringt, für die sie dem Auftragnehmer einen Auftrag erteilt, und dass die Aufträge, die Roamler in der App anbietet, ausschließlich von unabhängigen Personen ausgeführt werden, die nicht in Diensten von Roamler oder ihren Auftraggebern stehen.“*

Mit dieser Formulierung will Roamler hervorheben, dass sie sich nur als Vermittlerin von Aufträgen sieht – ohne jedoch das Wort Vermittlerin zu verwenden. Sie sieht die Crowd als „unabhängige Personen“ und *„nicht in Diensten von Roamler“* selbst. Anhand der Regelung zur Mehrwertsteuer in Nr. 8.1 der AGB zeigt sich, dass Roamler Unterschiede macht zwischen natürlich und juristischen Personen, die dort tätig werden: Danach verstehen sich die in der Roamler App angegebenen Preise inklusive Mehrwertsteuer, wenn der Auftrag von einer natürlichen Person ausgeführt wird und zuzüglich Mehrwertsteuer, wenn er von einer juristischen Person bzw. einer natürlichen gewerbetreibenden und mehrwertsteuerpflichtigen Person ausgeführt wird, *„soweit die MwSt. Pflicht Roamler vorab mitgeteilt wurde.“* Auch unter Nr. 8.2 der AGB zeigt Roamler mit seiner Regelung zur Erstellung von Rechnungen und Gutschriften, dass sie ihrer Auffassung nach mit Selbstständigen arbeitet; dort heißt es, dass Roamler *„… Rechnungen/Gutschriften für Aufträge, die von einer juristischen Person bzw. gewerbetreibenden natürlichen Person ausgeführt werden [erstellt].“*

10. Weitere relevante Verpflichtungen der plattformseitigen AGB

a) AGB von Crowd Workern

In den AGB von Roamler wird die Anwendbarkeit der Bedingungen des Auftragnehmers abgelehnt (Nr. 2.3 der Roamler AGB).

Bei Clickworker werden etwaige AGB von Crowd Workern nicht per se abgelehnt, es heißt jedoch: *„Von den AGB abweichende oder ergänzende Allgemeine Geschäftsbedingungen von Clickworkern werden nur Vertragsbestandteil, wenn clickworker dies ausdrücklich erklärt. Individuelle Absprachen*

zwischen clickworker und den Clickworkern haben in jedem Fall Vorrang vor diesen AGB. Für den Inhalt…ist die schriftliche Bestätigung von clickworker maßgeblich."

Insgesamt lässt sich keine Aussage dazu treffen, ob Crowd Worker, die auf diesen Plattformen tätig werden von ihrer Seite überhaupt Allgemeine Geschäftsbedingungen stellen. Eine solche Frage wäre für eine Erhebung interessant.

b) Umfassende Rechteeinräumung

Allen Plattformen ist gemein, dass etwaige Urheberrechte oder gewerbliche Schutzrechte der erbrachten Aufgaben auf die Plattformen übergehen.

Bei Clickworker werden diese Rechte unter § 5 ihrer AGB als „Rechte an Projektergebnissen" näher beschrieben. So heißt es in § 5.1 der AGB: „*Der Clickworker räumt clickworker ein zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränktes Nutzungsrecht für sämtliche Rechte an der für clickworker erbrachten Leistung ein. Diese Rechteeinräumung bezieht sich sowohl auf urheberrechtliche Nutzungsrechte als auch auf die sonstige gewerbliche Schutzrechte* [sic]." Hervorzuheben ist, dass Crowd Worker auf ihre Nennungsrechte verzichten und etwaige Nutzungsrechte mit der Vergütung abgegolten sind. Darüber hinaus müssen sie unter § 5.2 der AGB zusichern, dass ihre erbrachten Leistungen „*keine rechtswidrigen Inhalte enthalten, insbesondere keine Urheber-, Persönlichkeits- oder sonstigen Schutzrechte Dritter verletzen oder strafrechtlich in irgendeiner Form relevant sind.*"

II. Vertragsverhältnisse zwischen den Beteiligten

Allen Plattformen ist gemein, dass im Verständnis der Wirtschaftswissenschaften von dreiseitigen Märkten gesprochen wird. Das bedeutet zunächst nur, dass drei Parteien zusammenkommen. In diesem Fall Auftraggeber/Crowdsourcer, Plattform/Intermediär und Crowd Worker. In der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur wird auch von *two-sided markets* oder *multi-sided-markets* gesprochen.[679] Diese Bezeichnung meint im Grunde das Gleiche, geht jedoch von der Perspektive der Plattformen als Inter-

679 *Clement/Schreiber*, Internetökonomie, S. 282; *Rochet/Tirole*, Platform Competition in Two-Sided Markets, 2003, abrufbar unter: https://www.rchss.sinica.edu.tw/cibs/pdf/RochetTirole3.pdf, abgerufen am 11.05.2020.

mediäre aus, die eben zwei Seiten bedienen: Zum einen die Crowdsourcer, zum anderen die Crowd Worker. Diese Bezeichnung wird nicht gewählt, weil eine zu starke Fokussierung auf den Intermediären liegt. Neutraler ist daher die Bezeichnung dreiseitiger Märkte. Wie sind diese Vertragsverhältnisse bei Crowd Work ausgestaltet und zwischen wem bestehen sie? Dieser Frage soll im Folgenden nachgegangen werden, da sie der Frage, ob etwaige Vertragsbeziehungen unter das Arbeitsrecht fallen, vorgelagert sind.[680] Die mögliche Subsumtion unter § 611a BGB wird im Anschluss geprüft.

Zunächst muss man zwei Vertragsverhältnisse voneinander trennen, einerseits das Nutzungsverhältnis, andererseits das weitergehende Verpflichtungsgeschäft auf dessen Grundlage die konkreten Aufgaben erledigt werden. Diese zugegebenermaßen sperrige Bezeichnung als *weitergehendes Verpflichtungsgeschäft* ist deshalb gewählt, weil zum einen ein Vertragsverhältnis und zum anderen eine Auslobung in Betracht kommen. Rechtlich relativ unproblematisch ist, das Nutzungsverhältnis zwischen der Plattform und den Crowd Workern. Dies wird unter 1. dargestellt. Rechtstechnisch komplexer stellt sich die Einordnung des weitergehenden Verpflichtungsgeschäftes dar (2.).

1. Das Nutzungsverhältnis

Wie sich aus der obigen Darstellung der AGB der untersuchten Plattformen gezeigt hat, betreffen einige dieser Regelungen die Nutzung der Plattform durch die Crowd Worker. Jedoch enthalten sie auch Regelungen, wie Aufträge auszuführen sind, wie sie eingereicht werden, Bezahlmodalitäten, Rechteeinräumung und Ähnliches mehr. Viele Bedingungen weisen damit einen doppelten Regelungsgehalt auf, der sich einerseits auf das Nutzungsverhältnis zwischen Plattform und Crowd Worker beziehen kann und andererseits auf das Rechtsverhältnis zwischen den Crowdsourcern und Crowd Workern wirkt.[681]

680 Diese Prüfungsreihenfolge auch bei *Pacha*, Crowdwork, § 3, S. 103–139; für das österreichische Recht: *Warter*, Crowdwork, S. 103 ff.; *Risak*, Crowdwork, ZAS 2015, S. 11–19.

681 So auch *Pacha*, Crowdwork, S. 103 f.

a) Das Zustandekommen des Nutzungsverhältnisses

Zwischen den Crowd Workern und der Plattform kommt ein Rechtsverhältnis in Form eines sogenannten Nutzungsverhältnisses zustande. Gegenstand dieses Nutzungsverhältnisses ist, die Nutzung der Plattform zu den von ihr vorformulierten Bedingungen. Die Literatur kennt schon seit Jahren Rechtsverhältnisse, wo Nutzer/innen eine Plattform im Internet für Aktivitäten jedweder Art nutzen können.[682] Eine der wohl ersten Plattformen, die die Rechtswissenschaft beschäftigte, war die Verkaufsplattform Ebay.[683]

Das hier gegenständliche Nutzungsverhältnis zwischen Crowd Worker und Plattform kommt mittels der durchzuführenden Registrierung, wie sie oben beschrieben wurde, sowie einer darauf gerichteten Freischaltung seitens der Plattform, zustande. Eine Nutzung ohne Registrierung ist nicht vorgesehen, womit die Plattform zum Ausdruck bringt, dass sie nur gegen Einverständnis mit den Nutzungsbedingungen, den Zugang zu der Plattform gewähren will. Dieses Einverständnis geben die Crowd Worker mit der Registrierung ab, so dass dieser ein objektiver Erklärungswert beizumessen ist. Anschließend schaltet die Plattform diese Registrierung frei. Diese beiden abgegeben Erklärungen sind als zwei aufeinander gerichtete, korrespondierende Willenserklärungen gem. §§ 145 ff. BGB zu sehen, mittels derer das Nutzungsverhältnis zustande kommt.[684]

Es ist unproblematisch, dass die hier abgegebenen Willenserklärungen allein mittels moderner IKT über das Internet zustande kommen, da auch bei solchen Rechtsgeschäften die allgemeinen Regelungen der Rechtsgeschäftslehre des BGB Anwendung finden.[685]

Rechtstechnisch vollziehen sich die Willenserklärungen dergestalt, dass in den Nutzungsbedingungen der Plattformen ein Angebot auf Abgabe einer Willenserklärung zu sehen ist, die invitatio ad offerendum. Das heißt, die Crowd Worker geben mit ihrer Registrierung ein bindendes

682 *Pacha*, Crowdwork, S. 104 mit weiteren Nachweisen auf bspw. *Schlömer/Dittrich*, eBay & Recht, Kap. 1 Rn. 1 nennen das Rechtsverhältnis, wie es auf Auktions-Plattformen zustande kommt, Nutzungsverhältnis.

683 Hierzu: *Schlömer/Dittrich*, eBay & Recht.

684 *Pacha*, Crowdwork, S. 105 in Bezug auf Crowd Work und sonst herrschende Meinung, siehe nur: Hoeren/Sieger/Holznagel/*Neubauer/Steinmetz*, Teil 14, Rn. 7; Auktionsplattformen: Leupold/Glossner/*Glossner*; Teil 2 Rn. 358; Schlömer/Dittrich, Kap. 1 Rn. 1; Bräutigam/Leupold/*von Samson-Himmelstjerna/Rücker*, S. 790 Rn. 40.

685 Statt aller: MüKoBGB/*Einsele*, 8. Aufl. 2018, BGB § 130 Rn. 2.

Angebot ab, dass sie mit der Plattform einen Nutzungsvertrag zu den von der Plattform vorformulierten Bedingungen, abschließen möchten.

Allein in der Veröffentlichung der Bedingungen und der Bereitstellung eines Online-Formulars zur Registrierung, ist noch kein bindendes Angebot seitens der Plattform zu sehen, einen Nutzungsvertrag abzuschließen. Zwar könnte man das meinen, weil alle Bedingungen zu denen der Nutzungsvertrag zustande kommt bereits vorformuliert sind und interessierte Crowd Worker theoretisch nur mit „Ja" antworten müssten. Allerdings behalten sich die Plattformen vor, die Registrierung zunächst zu prüfen und dann freizuschalten. Diese Prüfung beinhaltet bei Microtask Plattformen meist einen kurzen Abgleich der IP-Adresse, da man sich beispielsweise bei clickworker mit der gleichen IP-Adresse nur drei Mal anmelden kann.[686] Dies soll verhindern, dass unter einer IP-Adresse mehr als drei Benutzerkonten registriert sind. Von einer IP-Adresse können mehrere Mitglieder eines Haushaltes Benutzerkonten unterhalten. Aus diesem Grund ist in der Veröffentlichung der Nutzungsbedingungen und der Bereitstellung des Registrierungsformulars eine invitatio ad offerendum zu sehen.[687]

Die Annahme des Angebotes ist in der Freischaltung des Benutzeraccounts zu sehen, meist ist das Ganze begleitet durch einen Aktivierungslink. Dies geschieht zu dem Zweck, dass indirekt überprüft wird, ob es sich um eine tatsächlich genutzte Emailadresse handelt (Double-Opt-In-Verfahren). Dieses Verfahren wurde oben bereits vorgestellt. Auf die Registrierung der Verfasserin folgte eine E-Mail mit der Erklärung, dass der Account aktiviert sei. Dies ist als Annahme zu werten, wobei es sich um eine automatisierte Annahmeerklärung handelt. Auch eine automatisierte Willenserklärung ist eine Willenserklärung, da sie durch die vorherige Programmierung festgelegt wurde und damit auf einen menschlichen Willen zurückzuführen ist.[688]

686 https://www.clickworker.de/faq/, abgerufen am 03.01.2020.
687 So auch die AGB der hier untersuchten Plattformen Clickworker und Roamler.
688 So auch für Crowd Work: *Pacha*, Crowd Work, S. 109.

b) Inhalt des Nutzungsverhältnisses

Bei den Nutzungsbedingungen der Plattformen handelt es sich unstreitig um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) im Sinne der §§ 305 ff. BGB.[689]

Es sind für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen, die Betreiber/innen von Crowd Work Plattformen den Nutzer/innen einseitig stellen und die ohne Verhandlungsmöglichkeit zu akzeptieren sind, wenn eine Anmeldung auf der Plattform erfolgen soll.[690]

Für ihre Einbeziehung gemäß § 305 Abs. 2 BGB muss auf AGB bei Vertragsschluss hingewiesen worden sein, die Nutzer/innen muss die Möglichkeit der Kenntnisnahme zumutbar gewesen sein und sie müssen den AGB zugestimmt haben. Eine Anmeldung bei einer Plattform ist nicht möglich, wenn man nicht zuvor angeklickt hat, die AGB zur Kenntnis genommen zu haben. Dieses Häkchen der Zustimmung – auch Clickwrapping genannt –, in dessen Nähe meist noch ein Link zu den AGB führt, ist ausreichend, damit die AGB wirksam im Sinne des § 305 Abs. 2 BGB einbezogen wurden.[691]

Der Inhalt der Nutzungsbedingungen bei den Plattformen Clickworker und Roamler wurde oben dargestellt. Danach sind Regelungen zur Registrierung, zum Arbeitsablauf, Einreichung bearbeiteter Aufgaben, Qualitätssicherung, Ablehnung, Bezahlung, Arbeitszeit, Ausschluss von der Plattform, Rechteeinräumung, Datenschutz, Haftungsbeschränkungen der Plattform sowie die Rechtswahl und der Gerichtsstand Inhalt der AGB.

c) Rechtscharakter des Nutzungsverhältnisses

In seiner Rechtsnatur kommt das Nutzungsverhältnis einem Rahmenvertrag am nächsten. Ein Rahmenvertrag, der je nach Konstellation auch als Mantelvertrag oder Richtlinienvertrag firmiert, dient der Vorbereitung und Erleichterung des möglichen Abschlusses von Einzelverträgen, be-

689 Gramlich/Kröger/Schreibauer/*Thun*, Rechtshandbuch B2B Plattformen, S. 230 Rn. 11.

690 So auch *Pacha*, Crowdwork, S. 109.

691 Vgl. BGH, Urteil vom 14.06.2006 – I ZR 75/03, NJW 2006, S. 2976–2978 (2977); MüKo BGB/Basedow, § 305 BGB, Rn. 69; Palandt/*Grüneberg*, § 305 BGB Rn. 36.

sonders im Rahmen einer auf Dauer angelegten Geschäftsverbindung.[692] Jedoch beinhaltet der Rahmenvertrag keine Verpflichtung auch tatsächlich konkrete Einzelverträge abzuschließen.[693] Rahmenverträge, die unterschiedlichste Rechtsbeziehungen zum Gegenstand haben können, sind in Rechtsprechung und Literatur anerkannt.[694] Ausdrücklich geregelt sind Rahmenvereinbarungen über die Einbeziehung als AGB in § 305 Abs. 3 BGB, wo es heißt: „Die Vertragsparteien können für eine bestimmte Art von Rechtsgeschäften die Geltung bestimmter Allgemeiner Geschäftsbedingungen unter Beachtung der in Absatz 2 bezeichneten Erfordernisse im Voraus vereinbaren."

Der Nutzungsvertrag wird zwischen den Plattform-Betreiber/innen und Nutzer/innen auf unbestimmte Zeit geschlossen. In dem aufgezeigten Inhalt der Nutzungsbedingungen wird insbesondere festgelegt, welchen Inhalt künftige Verträge zwischen Crowd Workern und Plattformen haben sollen. Ob und welche Verpflichtungen daraus arbeitsrechtlich abgeleitet werden können, wird bei der Subsumtion von Crowd Workern unter den § 611a BGB relevant werden.

2. Die Vertragsbeziehungen für die konkret zu erledigenden Aufgaben

Etwas allgemein formuliert wird im Folgenden die Vertragsbeziehung für die konkrete Aufgabe angesehen. Zwar ist geklärt, dass zwischen der Plattform und den Crowd Workern ein Nutzungsverhältnis bzgl. der Nutzung der Plattform besteht. Dieses als Rahmenvereinbarung ausgestaltete Rechtsverhältnis sagt noch nichts darüber, wer die Vertragsparteien bei der konkreten Aufgabenerfüllung sind und auf welcher Rechtsgrundlage dies geschieht.

In der rechtlichen Bewertung schlägt sich dabei abermals die Heterogenität des Untersuchungsgegenstandes Crowd Work nieder. Denn die Feststellung zwischen wem die konkrete Vertragsbeziehung stattfindet, hängt maßgeblich von der Ausgestaltung der Arbeitsform Crowd Work ab.

---

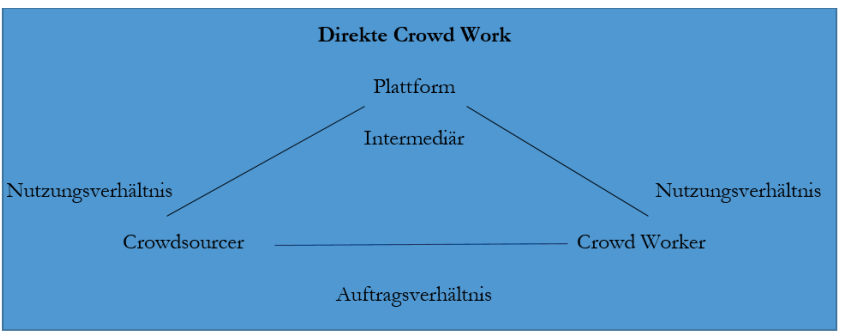
692 Rahmenverträge finden sich in den unterschiedlichsten Konstellationen, gehen aber alle von ähnlichen Grundvoraussetzungen aus, Vgl. BGH NJW-RR 1992, 977–978 (978) „Architektenrahmenvertrag"; MüKo BGB/*Busche*, § 145 Rn. 41.

693 Vgl. BGH NJW-RR 1992, 977 - 978 (978) „Architektenrahmenvertrag".

694 Staudinger-*Dilcher*, BGB, 12. Aufl. Vorb. §§ 145f. Rn. 50; MüKo BGB/*Busche*, § 145 Rn. 41.

a) Vertragspartner

Für die Bestimmung, wer mit wem einen Vertrag schließt, ist zunächst zwischen direkter und indirekter Crowd Work zu unterscheiden. Ganz grundsätzlich wird in der Literatur danach unterschieden, ob die Durchführung der einzelnen Aufgaben direkt zwischen Crowdsourcer und Crowd Worker vereinbart wird und die Plattform tatsächlich nur Vermittlerin ist. In diesem Fall spricht das Schrifttum über **„direkte Crowd Work“**.[695]

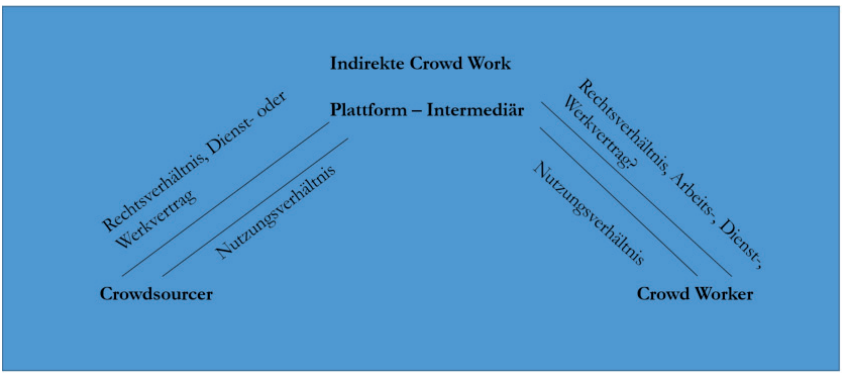


Quelle: eig. Darstellung angelehnt an Pacha, Crowdwork, S. 117; Warter, Crowdwork, S. 166.

Schließen Crowdsourcer und Crowd Worker gesondert einen Vertrag mit der Plattform und nicht miteinander, so spricht man von **„indirekter Crowd Work“**.[696] Die Crowdsourcer wenden sich mit ihrer zu erfüllenden Aufgabe dabei nicht an einzelne Crowd Worker, sondern an die Plattform; diese stellt die Aufgabe dann online und die interessierte Crowd klickt die Aufgaben an, um sie zu erledigen. Die erledigte Aufgabe bzw. Bewerbung (beispielsweise bei Design-Plattformen) wird von den Crowd Workern wieder an die Plattform geleitet, welche ihrerseits das Ergebnis an die Crowdsourcer leitet.

695 *Hötte*, MMR 2014, S. 795–799 (798), *Deinert*, Solo-Selbstständige, Kap. B., Rn. 17; *Pacha*, Crowd Work, S. 116.

696 *Hötte*, MMR 2014, S. 795–799 (798), *Deinert*, Solo-Selbstständige, Kap. B., Rn. 17; *Pacha*, Crowd Work, S. 116; *Warter*, Crowdwork, S. 106 (Vertragskette), *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (spricht ebenfalls von der Vertragskette).



Quelle: *eig. Darstellung angelehnt an Pacha, Crowdwork, S. 118.*

In diesem Teil der Arbeit ist nur die **indirekte Crowd Work** von Interesse. Die untersuchten Plattformen clickworker und Roamler bieten überwiegend indirekte Crowd Work an, wo Vertragsbeziehungen jeweils nur mit ihr bestehen.

Es gibt noch die Unterscheidung von Full-Service oder Self-Service-Plattformen, die für die Einordnung der Vertragsverhältnisse relevant sein kann. Diese Unterscheidung wird als entscheidungserheblich angesehen, weil für die Bestimmung der Vertragspartei relevant ist, für wen die Plattform handelt und wem aus Sicht der Crowd Worker Erklärungen zuzurechnen sind.[697]

Bei **Full-Service-Plattformen** wenden sich die Crowdsourcer mit ihrer zu lösenden Aufgabe an die Plattform. Die Plattform erbringt dabei ein Full-Service-Paket für die Crowdsourcer: Sie bereitet die Aufgabe so auf, dass sie auf das Interface der Plattform gestellt werden kann, sie nimmt die Ergebnisse entgegen, prüft, korrigiert nach Bedarf, fügt sie zusammen und gibt sie zurück an die Crowdsourcer. Im Anschluss daran vergütet sie die Crowd Worker. Kurzum der gesamte Crowd Work Prozess wird über die Plattform abgewickelt. Die gegenüber Crowd Workern Handelnden sind die Plattform-Betreiber.

Eine Handlung in Stellvertretung für die einzelnen Crowdsourcer im Sinne des § 164 BGB ist nicht naheliegend; abgesehen davon, dass es an den Voraussetzungen für eine wirksame Stellvertretung fehlt, ist ersichtlich, dass die Plattformen im eigenen Namen handeln. Die hier untersuchten Plattformen clickworker und Roamler nennen in ihren AGB immer

697 *Pacha*, Crowd Work, S. 119 ff.

nur die Vertragsbeziehungen zwischen sich und den Crowd Workern. Alle hier untersuchten Plattformbetreiber machen in ihren AGB deutlich, dass sie die Aufgaben in das Interface stellen. Die Crowd Worker haben keine Anhaltspunkte zu zweifeln, dass nicht die Plattformen, sondern die Crowdsourcer ihre Vertragspartner wären.

Die hier untersuchten Plattformen operieren als Full-Service-Plattformen und sind somit auch Vertragspartner der Crowd Worker bzgl. der einzelnen Aufgaben.

Wie bereits oben angedeutet, kann dies anders bewertet werden, wenn es sich um **sogenannte Self-Service-Plattformen** handelt.[698] Dort kann unter Umständen nicht deutlich sein, ob die Plattform oder die Crowdsourcer Vertragspartner der Crowd Worker werden, soweit es um die konkrete Aufgabe geht.

Auf diesen Plattformen können die Crowdsourcer selbst einen wesentlichen Teil des Crowd-Work-Prozesses übernehmen. Das sind in der Regel die Marktplatz-Plattformen wie Upwork und Twago, die bereits oben beschrieben wurden.

Etwas vereinfacht gesprochen, nutzen Crowdsourcer, die technische Infrastruktur der Plattform sowie „deren" Crowd, sie stellen jedoch die konkrete Aufgabe selbst ein, bestimmen eigenständig das Honorar, auch die Rechnungen der Crowd Worker werden direkt an den Crowdsourcer gestellt. Die Plattform wird nur als Schnittstelle genutzt. Geht hier aus der Aufgabe hervor, wer die Crowdsourcer sind, so wäre auch anzunehmen, dass sie die Vertragspartner der Crowd Worker werden. Diese Frage ist in unserem Fall relevant, weil seit kurzem auch die Microtask-Plattform Clickworker einen Self-Service für einfache Leistungen wie Übersetzungen, Texterstellung und Umfragen anbietet.[699]

Der Self-Service der Plattform clickworker begründet aus Sicht der Verfasserin keine eigenständige Vertragsbeziehung zwischen den Crowd Workern und Crowdsourcern. Zum einen geht aus den AGB von Clickworker hervor, dass nur sie sich als die Vertragspartner der Crowd Worker verstehen. So heißt es unter § 1.2 S. 1 der clickworker AGB: *„Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen…gelten für alle Vertragsbeziehungen zwischen clickworker und den Clickworkern."* Auch sonstige Bedingungen, die auf andere Vertragspartner bzgl. der konkreten Aufgaben deuten könnten,

698 *Pacha*, Crowd Work, S. 121.

699 https://www.clickworker.de/marktplatz-kurzanleitung/ abgerufen am 01.10.2019.

finden sich nicht. Sie treten nicht in Stellvertretung für die Crowdsourcer auf.

Für diese rechtliche Bewertung muss man sich das Geschäftsmodell einmal mehr klar machen. Clickworker zieht seine Profitabilität daraus, dass es einen möglichst automatisierten Service für Microtasks anbietet. Je weniger die Plattform clickworker in den Crowd-Work-Prozess eingreifen muss, desto profitabler ist sie, da mehr Aufträge abgewickelt werden können, die nicht personalintensiv sind. Clickworker nimmt damit zwar Elemente der Marktplatz-Plattformen auf, jedoch geben sie nicht ihre Position gegenüber den Crowd Workern auf. Dies bedeutet, dass sie auch weiterhin die Vertragspartner der Crowd Worker sind.

Der **Unterschied zu anderen Self-Service-Plattformen** ist, dass diese offenkundig für die Crowdsourcer handeln und auch sonst die Voraussetzungen der Stellvertretung erfüllen. So heißt es in den AGB der Plattform upwork unter Nr. 2.1 ihrer AGB, dass sie nur die Seite zur Verfügung stellen, damit „Freelancer" und Kunden zu einander finden; bei Zustandekommen eines Vertrages wird upwork nicht Vertragspartei.[700] *Pacha* untersucht in ihrer Arbeit die Plattform AppJobber, die ebenfalls das Self-Service-Modell nutzt. Sie kommt dabei zu dem Ergebnis, dass die Vertragspartner der Crowd Worker dort auch die Crowdsourcer sind. Auch wenn die Abwicklung der Arbeit über die Plattform selbst verläuft und die Crowdsourcer nicht eindeutig in Erscheinung treten, so geben die AGB von AppJobber Aufschluss darüber, dass sich die Plattform nur als Vermittlerin sieht.[701] *Pacha* schlussfolgert korrekt, dass die Einordnung der Vertragsbeziehungen eine Frage des Einzelfalles ist; ihre Untersuchung einer Self-Service-Plattform kam folgerichtig zu dem Schluss, dass die Vertragsbeziehungen bzgl. der einzelnen Aufgaben direkt zwischen Crowdsourcer und Crowd Worker zustande kommen.[702] Das ist für die Plattform

700 Auszug aus Nr. 2.1 der AGB von upwork: „*Upwork merely makes the Site and Site Services available to enable Freelancers and Clients to find and transact directly with each other. Through the Site and Site Services, Freelancers may be notified of Clients that may be seeking the services they offer, and Clients may be notified of Freelancers that may offer the services they seek; at all times, however, Users are responsible for evaluating and determining the suitability of any Project, Client or Freelancer on their own. If Users decide to enter into a Service Contract, the Service Contract is directly between the Users and Upwork is not a party to that Service Contract.*" abrufbar unter: https://www.upwork.com/legal#relationshipwithupwork, abgerufen am 01.10.2019.

701 *Pacha*, Crowdwork, S. 123.

702 *Pacha*, Crowdwork, S. 125.

Clickworker, obwohl sie einen Teil ihrer Aktivitäten als Self-Service-Plattform bestreitet, nicht der Fall.

b) Zwischenergebnis

Die Vertragsbeziehungen bzgl. der konkreten Aufgabe können grundsätzlich zwischen den Plattformbetreibern und den Crowd Workern direkt bestehen. Hier sprechen wir von **indirekter Crowd Work**. Sie können aber wie im Fall von **direkter Crowd Work** auch zwischen den Crowd Workern und den Crowdsourcern bestehen.

Die Tatsache, dass eine Plattform als **Full-Service-Plattform** ausgestaltet ist und den gesamten Crowd Work Prozess übernimmt, legt den Schluss nahe, dass in Bezug auf die einzelnen Aufgaben nur sie die Vertragspartnerin der Crowd Worker ist. Damit unterfallen sie der **direkten Crowd Work**. Auf **Self-Service-Plattformen** wird man **keine eindeutige Antwort** geben können, so dass man sich die Ausgestaltung näher ansehen muss. Sehen sich die Plattformen nur als Vermittlerinnen und treten sie erkennbar für die Crowdsourcer auf, wird man ein Vertragsverhältnis zwischen den Crowd Workern und Crowdsourcern annehmen können. Treten die Plattformen weiterhin im eigenen Namen auf und ist für die Crowd Worker auch nichts anderes ersichtlich, bestehen die Vertragsbeziehungen auch weiterhin nur zwischen der Plattform und den Crowd Workern.

3. Angebot und Annahme

Die Frage ist, wie sich Angebot und Annahme bzgl. des konkreten Vertrages vollziehen. Unabhängig davon, welcher Art Vertrag im weiteren Verlauf der Prüfung der Vorzug zu geben ist (Arbeits-, Werk-, Dienstvertrag), besteht jeder Vertrag konstitutiv aus Angebot und Annahme.

Eine Auslobung im Sinne des § 657 BGB wird nicht in Betracht gezogen[703], weil deren Voraussetzungen nicht vorliegen. Es handelt sich nämlich bei der Einstellung der Aufgaben nicht um eine öffentliche Bekanntmachung, die nur einem bestimmten Personenkreis angezeigt wird,

703 So Selzer, Junge Arbeitsrechtler 2016, S. 27- 41 (37), aber nur für Designwettbewerbe.

wie es § 657 BGB fordert[704]. Des Weiteren fordert § 657 BGB auch eine einseitige, nicht empfangsbedürftige Willenserklärung in Form eines Versprechens. Die Plattformbetreiber wollen sich aber nicht allein durch das Einstellen in ihrem Interface binden (dazu sogleich). Vielmehr geben auch die Crowd Worker eine Willenserklärung ab, so dass nicht zu bezweifeln ist, dass das hiesige Unterfangen in der Form eines Vertrages stattfindet, für den zwei, korrespondierende Willenserklärungen vorliegen müssen, §§ 145 ff. BGB.

Die Grundlage für den Abschluss eines Vertrages bildet regelmäßig das Einstellen einer konkreten Aufgabe seitens der Plattform auf ihr Interface. Fraglich ist dabei, ob das Einstellen selbst bereits ein rechtsverbindliches Angebot darstellt oder ob es sich um eine invitatio ad offerendum handelt, mithin eine Einladung an interessierte Crowd Worker ein Angebot zu den genannten Konditionen abzugeben. Welcher Erklärungswert dem Einstellen der Aufgabe beizumessen ist, bestimmt sich nach dem objektiven Empfängerhorizont eines verständigen Erklärungsempfängers und fragt danach, wie er nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte eine Erklärung verstehen durfte.[705] Wie darf also ein verständiger Crowd Worker das Einstellen von Aufgaben auf das Interface der Plattform verstehen?

a) Clickworker

Aus dem Einstellen einer Aufgabe auf der Plattform geht noch nicht hervor, ob sich clickworker rechtlich binden will oder ob es sich nur um eine invitatio ad offerendum handelt. Die Aufgaben enthalten meist nur die groben Beschreibungen, Zahlen zur Verfügbarkeit und den Bearbeitungszeitraum (s. Abb.).

704 Für Crowd Work ebenso *Pacha*, S. 125.

705 St. Rspr.: BGH Bd. 36, S. 33; Bd. 103, S. 280; NJW 1990, S. 3206; NJW 1992, S. 1446, NJW 2006, S. 3777.

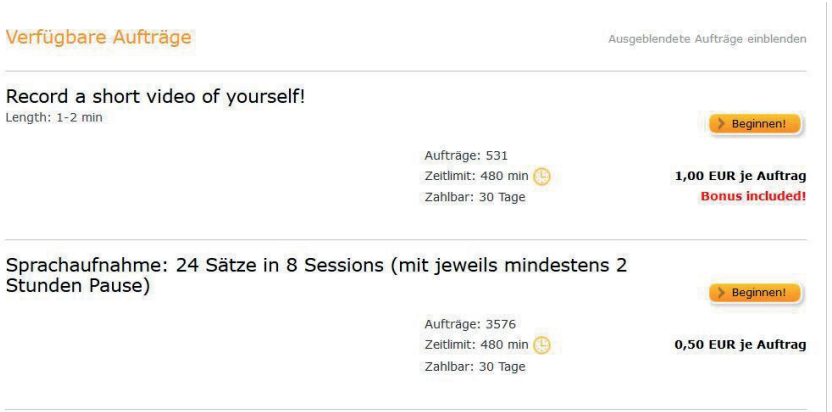


Abbildung 30: eig. Screenshot vom 07.06.2019

Die Rechtsprechung hat Erklärenden auch die Möglichkeit eingeräumt durch eine eindeutige Formulierung dem Empfänger zu erläutern, wie er/sie die Erklärung zu verstehen habe.[706] Die Plattformen könnten also bei der Aufgabe direkt anmerken, ob sie rechtsverbindlich ist oder nicht. Davon haben sie jedoch keinen Gebrauch gemacht.[707] In den Aufgabenbeschreibungen sind nur die konkreten Aufgaben beschrieben, die maximale Bearbeitungszeit sowie die Vergütung. Daher ist der Erklärungsakt selbst nicht eindeutig.

Wenn eine Willenserklärung nach Wortlaut und Zweck keinen eindeutigen Inhalt hat, besteht das Bedürfnis für eine Auslegung nach §§ 133, 157 BGB.[708]

Der Auslegungsgegenstand, dessen rechtlicher Inhalt bestimmt werden soll, ist, ob die Einstellung der Aufgaben auf die Plattform als rechtsverbindliche Willenserklärung oder als invitatio ad offerendum zu werten ist. Die Auslegungsmittel hierzu liegen außerhalb des Erklärungsaktes und sind in diesem Fall insbesondere in den Nutzungsbedingungen der Plattformen zu sehen.[709]

---

706 LG Darmstadt, Urt. v. 24.01.2002 – 3 O 289/01 – NJW-RR 2002, S. 1139; mwN siehe auch Palandt/*Ellenberger*, § 133, Rn. 4.

707 So auch *Pacha*, Crowd Work, S. 126.

708 Palandt/*Ellenberger*, § 133, Rn. 6.

709 So der BGH bei Internet-Auktionen, die Willenserklärungen sind auch nach den Bestimmungen über den Vertragsschluss in den AGB auszulegen, BGH, Urteil vom 08.06.2011 – VIII ZR 305/10, NJW 2011, S. 2643, Rz. 15.

Die Nutzungsbedingungen der hier untersuchten Plattformen gelten kraft Vereinbarung gem. § 305 Abs. 3 BGB unmittelbar zwischen ihnen und den registrierten Crowd Workern. Die Einbeziehung erfolgt nach denselben Grundsätzen wie die Einbeziehung der Nutzungsbedingungen in das Nutzungsverhältnis.[710]

Das Licht der Aufmerksamkeit ist demnach darauf zu richten, ob die konkrete Einstellung der Aufgabe auf das Interface der Plattform als rechtsverbindliches Angebot oder als invitatio ad offerendum auszulegen ist.

Zur besseren Veranschaulichung finden sich im folgenden Screenshots, die zeigen, wie eine Aufgabe auf den Plattformen eingestellt wird, denn wenn man nicht gerade auf diesen Plattformen tätig ist, weiß man schlicht nicht, wie das Ganze optisch anmutet.

Bei Clickworker bekommt ein Crowd Worker beim Login den sog. Workplace angezeigt.

710 BGH, Urteil vom 28.01.1987 – IV a ZR 173/85, NJW 1987, S. 1634; BGH, Urteil vom 03.07.1996 – VIII ZR 221/95 – NJW 1996, S. 2574 f.; MüKo BGB/*Basedow*, § 305 BGB Rn. 9, 12.

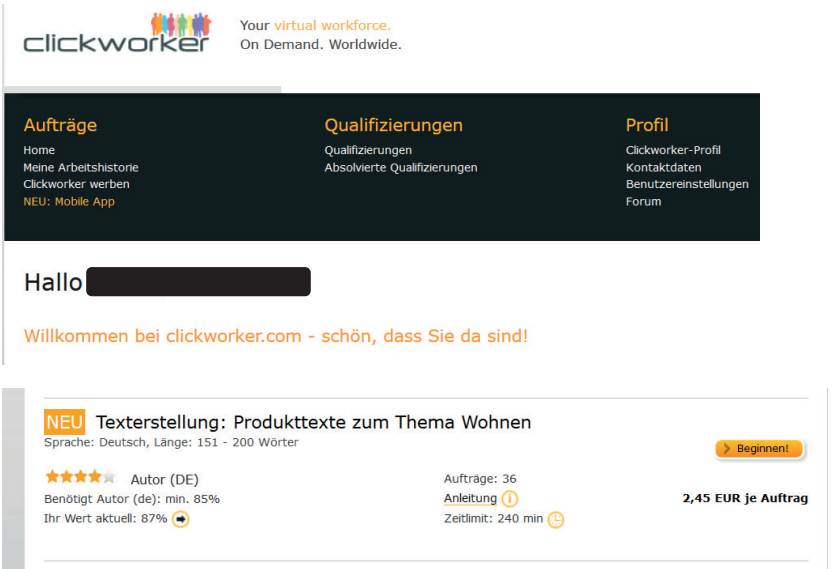


Abbildung 31: eig. Screenshot vom 19.06.2019.

Hier ist zunächst zu sehen, welche Aufgaben verfügbar sind. Allein darin ist noch kein rechtsverbindliches Angebot zu sehen. Zwar ist hier ein „Beginnen"-Button zu sehen, dies könnte, wie ein rechtsverbindliches Angebot anmuten und der „Beginnen"-Button wäre dann wie eine Annahme zu sehen. Allerdings legt Clickworker konkret in § 3.1 ihrer Nutzungsbedingungen fest, dass clickworker auf dem Workplace

„Projekte mit hierfür geltenden Konditionen [vorstellt] (lediglich als eine „Einladung zum Angebot" – invitatio ad offerendum)."

Weiter heißt es, dass die *„Einstellungen von Projektbeschreibungen in den Workplace…kein verbindliches Angebot von Clickworker"* darstellen.

Nach dem maßgeblichen Empfängerhorizont ist dies auch nicht misszuverstehen, denn in der Plattform-Realität sieht es so aus, dass man mit Anklicken des Buttons weitergeleitet wird und weitere Informationen über die Ausführung des Auftrages bekommt und der mit dem „Abschicken"-Button endet.

In dem Einstellen der Aufgabe in den Workplace kann man eine invitatio ad offerendum annehmen. Das Anklicken des „Beginnen"-Buttons ist dann als Angebot seitens der Crowd Worker zu sehen, dass man bereit ist, diese Aufgabe wahrzunehmen. Neben der Regelung des § 3.1 der clickworker-Nutzungsbedingungen, spricht dafür auch, dass mit dem Anklicken

der Aufgabe oft die Meldung kommt, dass die Aufgaben nicht mehr verfügbar sind.

Wenn allein schon die Sichtbarkeit einer Aufgabe im Workplace ein rechtsverbindliches Angebot darstellen würde, dann wäre die Plattform clickworker immer dann vertragsbrüchig, wenn im zweiten Schritt die Meldung kommt, die Aufgabe sei nicht mehr verfügbar.

Die Verfügbarkeit kann sich schnell ändern und wird erst angezeigt, wenn man sozusagen „weiter geklickt" hat. Erst damit erfolgt technisch die Zuordnung zum Crowd Worker.

Die Annahme des Angebotes der Crowd Worker ist darin zu sehen, dass sie die weiteren Details des Projektes zur Verfügung gestellt bekommen. Denn technische Unzulänglichkeiten bzgl. der Verfügbarkeit, wie sie evtl. noch im ersten Schritt unterlaufen können, scheinen nicht mehr vorhanden. Die tatsächliche Verfügbarkeit ist bereits berechnet worden, da sonst das detaillierte Projekt gar nicht angezeigt worden wäre (s. Abb. oben). Es ist zwar mutig, technische Unzulänglichkeiten an dieser Stelle auszuschließen, da diese im Gesamtgefüge der Welt ubiquitär erscheinen, das sind aber Umstände, die an dieser Stelle nicht berücksichtigt werden können.

Schließlich muss man sich fragen, wenn die Annahme nicht im Zugang der detaillierten Projektbeschreibung, die mit dem „Abschicken"-Button abschließt, zu sehen ist, worin sie dann zu sehen wäre. Man würde hier dann weiterhin eine „invitatio" annehmen und das rechtsverbindliche Angebot wäre dann in der Aufgabenerfüllung der Crowd Worker und dem „Hochladen" dieses Ergebnisses auf die Plattform zu sehen.[711] Das heißt, Crowd Worker würden im vertragslosen Raum ihre Leistung erbringen. Von dieser Konstellation geht keiner der Beteiligten aus.[712] Nach dem Empfängerhorizont eines verständigen Crowd Workers sieht er in der Aufgabeneinstellung die wesentlichen Bedingungen zu denen der Vertrag zustande kommen soll und gibt ein Angebot ab. Der zweite Schritt der Plattform ist die detaillierte Aufgabenbeschreibung. Hier weiterhin eine invitatio ad offerendum anzunehmen, bedeutet im Grunde das Risiko

711 So *Warter*, Crowdwork, S. 126. Allerdings geht er von einer anderen Plattformrealität aus, denn der Zwischenschritt, dass die Plattform das Angebot angenommen habe und dem Crowd Worker nun die detaillierten Projektdaten zur Verfügung stellt, nennt er nicht. *Warters* Dissertation war die erste in diesem Bereich. Es ist denkbar, dass clickworker zu diesem Zeitpunkt das anders handhabte, was sich in der rechtlichen Bewertung auswirkt.

712 Zu diesem Ergebnis kommen auch *Warter*, Crowdwork, S. 124; *Pacha*, Crowdwork, S. 134.

weiter nach hinten, nämlich zu den Crowd Workern hin, zu verlagern. Darüber hinaus gibt es auch rechtlich keine Gründe weiterhin von einer „invitatio“ auszugehen, denn die Gründe für eine „invitatio“, ein fehlender Rechtsbindungswille wegen unsicheren Vorrates oder weil Bedenken gegen den Vertragspartner bestehen[713], können an diesem Punkt, wie bereits dargestellt wurde, ausgeschlossen werden.

Auch die Tatsache, dass clickworker in § 3.2 Abs. 4 ihrer Nutzungsbedingungen, die abgelieferte Leistung überprüft, bei Mängeln eine Nacherfüllung und bei dessen Scheitern einen Rücktritt vom Vertrag vorsieht, zeigt, dass sie selbst annimmt Crowd Worker würden auf der Grundlage eines Vertrages tätig werden.[714] Denn Nacherfüllungsanspruch und Rücktritt setzen als Sekundäransprüche denklogisch einen Primäranspruch voraus, das heißt einen Vertrag, der auf Erfüllung gerichtet ist. Ein Vertrag wiederum setzt denklogisch Angebot und Annahme voraus; im Stadium der Überprüfung des Ergebnisses durch die Plattform clickworker befindet man sich jedoch bereits in der Feststellung der Erfüllung des Vertrages und nicht erst bei der Vorstufe, ob man das Ergebnis als Angebot zum Vertragsschluss sieht.

Nach alledem ist für die Plattform clickworker festzuhalten: Das Einstellen der Aufgabe ist eine invitatio ad offerendum. Die interessierten Crowd Worker geben ihr Angebot zu den genannten Konditionen ab und in dem Moment, wo ihnen die konkreten Aufgabendetails zugehen, hat die Plattform ihr Angebot angenommen. Damit ist der Vertrag geschlossen.

b) Roamler

Wie soeben für die Plattform Clickworker erläutert, stellt sich die Frage, worin Angebot und Annahme beim Vertragsschluss zwischen Crowd Workern und der Plattform Roamler zu sehen sind. Bei Roamler geht aus den AGB nicht so deutlich hervor, dass das Einstellen der Aufgabe eine invitatio ad offerendum sein soll.

Allerdings ist die Formulierung von § 3 Nr. 3 der Roamler AGB sehr deutlich in Bezug auf einen fehlenden Rechtsbindungswillen: „*Sämtliche Angebote von Roamler sind, ungeachtet der Art, wie sie gemacht werden, unverbindlich.*“ Das zeigt eben, dass Roamler sich durch das Einstellen der Auf-

713 Statt aller: Palandt/*Ellenberger*, § 145 BGB Rn. 2; MüKoBGB/*Busche*, BGB § 145 Rn. 11, 12.

714 So auch Pacha, Crowdwork, S. 132.

gaben auf der App nicht binden will, was die Annahme einer invitatio ad offerendum nahelegt. Indem interessierte Crowd Worker auf den Button „Annehmen“ drücken geben sie damit ihrerseits ein Angebot ab.

Ähnlich wie bei der Plattform Clickworker ist die Annahme in der Freischaltung der konkreten Aufgabe durch Roamler zu sehen, da die Aufgabenerfüllung sonst im vertragslosen Zustand erbracht würde. Hier sind die AGB von Roamler auch deutlicher, in Nr. 6.1 der Roamler AGB heißt es: „*Der Auftragnehmer gewährleistet, dass alle Aufträge gemäß der Auftragsbeschreibung in der App ausgeführt werden und dass alle im Auftrag und in möglicherweise darüber hinaus geltenden Aufträgen genannten Bedingungen erfüllt werden.*“ Hier nimmt die Plattform Roamler mit der konkreten Aufgabenbeschreibung eine Verpflichtungssituation an, da Crowd Worker eine Erfüllung der Aufgaben gewährleisten sollen.

Die Einstellung und Übertragung der Arbeitsaufträge auf der App

Die einzelnen Schritte	**Bildschirmfoto**	
1. Einstellung der Arbeitsaufgabe auf der Benutzeroberfläche der App, sichtbar ist die grobe Beschreibung der Aufgabe, der Arbeitsort und die Vergütung mit xp-Punkten. Rechtlich: invitatio ad offerendum. **2.** Betätigen des „Annehmen“-Feldes als Angebot der Crowd Worker zu diesen Bedingungen tätig zu werden.		Invitatio ad offerendum der Plattform Roamler sichtbar für Crowd Worker Abbildung 1: Auszug aus der Grobbeschreibung des Arbeitsauftrags mit dem zu aktivierende Annahme-Feld

3. Annahme des Angebots durch Bereitstellung der Schritt-für-Schritt Arbeitsanweisung.

Mit Annahme ist der Vertragsschluss vollendet. Die Abbruch-Funktion (Abb. 2) bezieht sich auf das einzelne eingegangene Rechtsverhältnis und wäre damit eine auflösende Bedingung.

4. Die Plattform gibt die Schritt-für-Schritt Arbeitsanweisungen (ein Arbeitsschritt s. Abb. 3) und die Zeit (Abb. 2/3) vor.

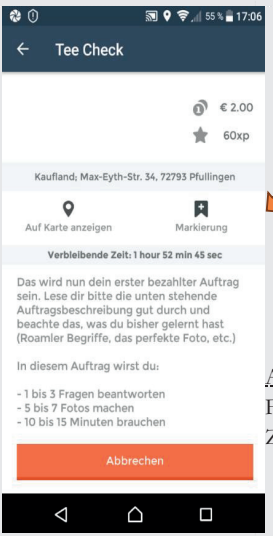


Abbildung 2: Abbruch-Funktion und Zeitfenster

Abbildung 3: Auszug aus Schritt-für-Schritt Arbeitsanweisung für ein sog. Regalmeterfoto.

Quelle: alle Abb. eig. Screenshots vom 15.08.2019

III. Subsumtion der Rechtsverhältnisse von Crowd Workern bei Roamler und Clickworker unter § 611a BGB

1. Verpflichtung zur Arbeitsleistung

Fraglich ist, worin die Pflicht zur Arbeitsleistung bei den einzelnen Plattformen zu sehen ist.

Die Konstellation, dass keine Verpflichtung vorliege, da es sich um unentgeltliche, freiwillige Arbeit, die ohne Vergütungserwartung geleistet werde, liegt nicht vor.[715] Zwar gibt es Crowdsourcing Initiativen, die aus rein intrinsischen Motiven erbracht werden, allerdings sind diese Konstellationen nicht Gegenstand der folgenden Untersuchung. Die hier untersuchte Crowd Work wird entgeltlich im Austausch gegen Leistung erbracht.

Des Weiteren ist klarzustellen, dass keine der untersuchten Plattformen von sich heraus mit den Crowd Workern Arbeitsverträge abgeschlossen hat. Wir haben bei der Feststellung des Lebenssachverhaltes unter § 3 B. I. 9. „Der rechtliche Status der Plattformarbeiter/innen" gesehen, dass die Plattformen rechtliche Kategorien vermeiden und Bezeichnungen wie „Clickworker" oder „Roamler" wählen. In den AGB zeigen sich Anhaltspunkte, dass die Crowd Worker bei clickworker und Roamler als Selbstständige gesehen werden. Dies wird deutlich durch Regelungen zur eigenständigen Abgabe von Steuern und Sozialversicherungsabgaben. Ihre Rechtsverhältnisse würden somit rein dem allgemeinen Privat- und Wirtschaftsrecht unterfallen. Fraglich ist, ob das korrekt ist.

Wie wir gesehen haben, liegen zwischen den Crowd Workern und den Plattformen mehrere Vertragsverhältnisse vor. Zum einen der Vertrag über die Nutzung der Plattform, zum anderen das jeweilige Rechtsverhältnis aufgrund dessen sie konkret tätig werden. Wenn für eines dieser Rechtsverhältnisse festgestellt würde, dass es in persönlicher Abhängigkeit erbracht werde, dann wäre die Einordnung der Crowd Worker als Selbstständige falsch. Sie wären Arbeitnehmer/innen und würden komplett dem Arbeitsrecht unterfallen. Dabei kommt es nicht allein darauf an, was die Parteien in einen Vertrag schreiben, sondern, wie sich der Vertrag nach seinem objektiven Geschäftsinhalt darstellt. Der wirkliche Geschäftsinhalt ergibt sich aus den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen *und* der praktischen Durchführung des Vertrages. Wenn der Vertrag von den ausdrück-

715 BAG, Urteil vom 29.08.2012 – 10 AZR 499/11, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 124.

lich getroffenen Vereinbarungen abweicht, kommt es darauf an, wie der Vertrag tatsächlich gelebt wird. Aus der praktischen Handhabung lassen sich Schlüsse ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Parteien in Wirklichkeit ausgegangen sind. Diese eisernen Grundsätze sind in § 611a Abs. 1 S. 6 BGB abgebildet worden, dort heißt es:

> *„Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an."*

An dieser Stelle soll die rechtsdogmatische Auseinandersetzung, ob das Arbeitsrecht dies als Rechtsformzwang ansieht, außen vor bleiben.[716] Jedenfalls handelt es sich um einen Fall von Rechtsformverfehlung, wenn die Parteien dem geschlossenen Vertrag eine andere Rechtsform geben und der Vertrag in der Sache alle Voraussetzungen eines Arbeitsvertrages erfüllt.[717] Ebenso liegt kein „Werkvertrag" oder „freier Mitarbeitervertrag" vor, wenn der Vertrag selbst alle Voraussetzungen eines Arbeitsvertrages erfüllt. Es kommt folglich nicht auf die subjektiven Vorstellungen der Parteien an, sondern auf die objektiven Umstände der Vertragsdurchführung.[718]

Welches der beiden Rechtsverhältnisse als Arbeitsverhältnis in Betracht kommt, ist im Folgenden zu prüfen.

a) Nutzungsverhältnis als Arbeitsvertrag

Durch die Registrierung auf der Plattform und die Freischaltung des Nutzeraccounts schließen Plattform und Crowd Worker einen Vertrag über die Nutzung der Plattform.[719] Wie oben bereits dargestellt, handelt es sich bei diesem Vertrag um einen Rahmenvertrag. Fraglich ist, ob sich daraus bereits eine Arbeitsverpflichtung ergibt:

Bei Clickworker heißt es unter § 3.2 S. 2 der AGB *„Durch die Angebotsannahme entsteht kein Erfüllungsanspruch von clickworker gegenüber dem Clickworker dass dieser das Projekt gemäß den vorgegebenen Konditionen abarbeitet."*

---

716 Hierzu: ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 23 mwN; LAG Berlin, Urt. v. 16.08.1983 AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 44; umfassend und aktuell, *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 144 ff.

717 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 26 mwN.; aktuell: *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (41).

718 *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 203 mwN.

719 Siehe § 3 B. II. 1.

Damit will Clickworker zum Ausdruck bringen, dass sich Crowd Worker auch nach dem Vertragsschluss nicht zur Fertigstellung der Aufgabe verpflichten. Es ist somit genau das Gegenteil zu einer Verpflichtung iSd. § 611a Abs. 1 S. 1 BGB.

Nun steht es Vertragsparteien dem Grunde nach frei, was sie in einen Vertrag hineinschreiben. Der Inhalt muss sich dann zwar an zwingenden gesetzlichen Vorschriften messen lassen, aber zunächst obliegt ihnen die Freiheit und Disposition über den Vertragsgegenstand. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Klausel widersprüchlich ist, damit wird sie auslegungsbedürftig. Als AGB ist es eine Vertragsbedingung, die als solche nicht nach den §§ 133, 157 BGB auszulegen und damit nicht an dem objektiven Empfängerhorizont, sondern am Grundsatz der objektiven Auslegung zu messen ist.[720]

Der Vertrag ist so auszulegen, wie sein Wortlaut von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Kreise verstanden wird.[721]

Oben ist klargestellt worden, dass ein Vertrag jedenfalls mit der Annahme des Angebots, eine Aufgabe zu erledigen, geschlossen wird. Ungeachtet des Vertragstyps *verpflichten* sich Parteien dann das Vereinbarte einzuhalten. Alles andere widerspricht ganz grundsätzlichen Überlegungen, warum Menschen gegenseitige Verträge schließen. Hier sind wir noch gar nicht in einer rechtlichen Bewertung, sondern beim sozialen Wesen des Vertrages.[722] Dann sagt aber eine Vertragspartei, es sei ihr anheimgestellt, ob der Vertrag eingehalten werde oder nicht. Wozu man sich vorher also im Vertragswege verpflichtet hat, hebt man im gleichen Zug wieder auf. Die Erfüllung des Vertrages ist freiwillig. Das ist paradox im besten Sinne. Die §§ 362 ff. BGB regeln die Erfüllung von Schuldverhältnissen. Beispielhaft für eine gängige Kommentierung heißt es: „*Ziel des Schuldverhältnisses ist es, dem Gläubiger die geschuldete Leistung zu verschaffen. Die Erfüllung stellt*

720 BGH, Urteil vom 18.7.2007 – VIII ZR 227/06, NJW-RR 2007, 1697–1702 (1700); BGH, Urteil vom 10.6.2008 – XI ZR 331/07, WM 2008, 1350–1354 (1352); Palandt/*Grüneberg*, BGB, § 305 c, Rn. 16.

721 BGH, Urteil v. 13.11.2012 – XI ZR 500/11, NJW 2013 S. 995; BGH, Urteil vom 19.4.2018 – III ZR 255/17, NJW 2018, S. 2117–2120; BAG, Urteil v. 18.10.2017 – 10 AZR 330/16, NZA 2017, S. 1452–1462; Palandt/*Grüneberg*, BGB, § 305c Rn. 16.

722 Anschaulich: *Röhl*, Rechtssoziologie, § 64, abrufbar unter: https://rechtssoziologie-online.de, abgerufen am 18.02.2020.

die Verwirklichung des Schuldinhalts dar und bildet damit den typischen und bestimmungsmäßigen Beendigungsgrund des Schuldverhältnisses."[723]

Die Plattform Clickworker betreibt ihr Geschäftsmodell mit dem Ziel ein wirtschaftlich funktionierendes Unternehmen zu haben; in diesem Zuge ist es notwendig, dass die von ihr gestellten Aufgaben erledigt werden. Sie hat also im Gegensatz zu der genannten AGB ein sehr hohes Interesse daran, dass die Aufgaben erledigt werden. Diese Paradoxie könnte etwas anderes offenbaren:

Es soll keinesfalls der Eindruck entstehen, dass eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung besteht, gleichwohl jedoch ein Interesse. Das muss man berücksichtigen, wenn man sich die tatsächliche Vertragsdurchführung ansieht.

Diese Unklarheit bei der Klausel geht zu Lasten des Verwenders gem. § 305 c BGB, d.h. zu Lasten der Plattform. Es fragt sich allerdings, worin genau die Last zu sehen ist? Ist die Last darin zu sehen, dass eine Verpflichtung dann nicht besteht oder darin, dass eine solche besteht?

Die Crowd Worker haben keinen Vorteil, wenn eine Verpflichtung abgelehnt würde, weil daran ist ihnen ja gelegen. Nur dadurch entsteht ja ein Vertrag auf dessen Grundlage sie tätig werden und der den Vergütungsanspruch auslöst. Unabhängig davon, welche Art von Vertrag darin zu sehen sein wird, fahren Crowd Worker besser mit der Annahme einer Verpflichtung als ohne.[724] Es widerspräche auch der Grundannahme, dass geschlossene Verträge einzuhalten sind.

Bei Roamler heißt es unter Nr. 6.1 der AGB:

> *„Der Auftragnehmer gewährleistet, dass Aufträge gemäß der Auftragsbeschreibung in der App ausgeführt werden und dass alle im Auftrag und in möglicherweise darüber hinaus geltenden Aufträgen genannten Bedingungen erfüllt werden.*"

Aus diesen Regelungen ergeben sich ebenfalls keine eindeutigen Arbeitsverpflichtungen. Damit ergeben sich weder auf der Plattform clickworker noch bei der Plattform Roamler aus den AGB eindeutige Arbeitspflichten für die Crowd Worker. Die Plattformen verpflichten sich auch nicht Aufträge in einem bestimmten Umfang anzubieten.

Grundsätzlich sind Rahmenverträge, die keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung nennen, sondern nur die Konditionen zu welchen künftige

723 MüKoBGB/*Fetzer*, 8. Aufl. 2019, BGB § 362, Rn. 1.
724 A.A. *Walzer*, Crowdworker, S. 79.

Verträge geschlossen werden, anerkannt.[725] Sie begründen keinen Arbeitsvertrag.

Nach dem reinen Vertragstext wären die Nutzungsverhältnisse auf den Plattformen Roamler und Clickworker keine Arbeitsverträge. Wie bereits erläutert, ist auf die tatsächliche Handhabung, also die objektive Vertragsdurchführung, abzustellen – das gilt umso mehr, wenn Verträge nicht ausgehandelt, sondern von einer Partei vorformuliert werden.[726]

Für die Einordnung der Verträge bei den Plattformen Roamler und Clickworker kommt es folglich darauf an, wie die Nutzungsverhältnisse praktisch durchgeführt werden. Hierzu ist auf verschiedene Punkte zu achten.

aa) Zuweisung von Aufgaben – passt das zu Crowd Work?

Besteht beispielsweise doch eine faktische Zuweisung von Aufträgen, so könnten Crowd Worker bei Roamler und clickworker als Arbeitnehmer/innen anzusehen sein. Das einseitige Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers ist das Instrument schlechthin, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen.[727] Leben die Vertragsparteien eine solche Vertragsdurchführung, liegt ein Arbeitsverhältnis vor.

Weder bei Roamler noch bei clickworker werden konkrete Aufgaben konkreten Crowd Workern zugewiesen mit der Pflicht, diese durchführen zu müssen. Allerdings muss man sich fragen, ob die konkrete Zuweisung für eine Arbeitsorganisation wie Crowd Work einen adäquaten Anknüpfungspunkt für die Annahme einer Verpflichtung bietet.

Mit dem Erfordernis einer konkreten Zuweisung von Aufgaben würde man bei einer Erwerbstätigkeit wie Crowd Work *nie* zum Anwendungsbereich des Arbeitsrechts kommen. Das aus folgendem Grund:

Plattformen werden wegen ihres Geschäftsmodells der Plattform nie in eine Nutzungsvereinbarung schreiben müssen, dass eine bestimmte Leistung oder Arbeitszeit geschuldet ist. Indem die Aufträge portioniert und auf der App veröffentlicht werden, sind Plattformen nie in der Situation, dass sie geeignete Arbeitskräfte *verpflichten* müssen, um ihren

725 BAG, Urteil vom 31.07.2002, 7 AZR 181/01, AP TzBfG § 12 Nr. 1; BAG, Urteil vom 15.02.2012, 10 AZR 111/11, NZA 2012, S. 733–737 (733).

726 So auch BAG, Urteil vom 15.02.2012, 10 AZR 111/11, NZA 2012, S. 733–737 (735).

727 *Preis/Wieg*, AuR 2016, S. 313–324 mwN.

Kerngeschäftsfeldern nachgehen zu müssen. Sie müssen keine Dienstpläne erstellen oder Aufgaben in einer bestimmten Form konkret zuweisen. Die Arbeitskräfte finden sich stattdessen auf der App ein und holen sich die Arbeit ab, wenn es welche gibt und gehen leer aus, wenn es nichts gibt. Vom Grundgedanken erinnert es an die sog. Null-Stunden-Verträgen oder der Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG, wobei sich Arbeitgeber dabei noch der Überlegung stellen müssen, *wem* und *ob* sie einen Vertrag anbieten. Bei der Plattform stellt sich diese Frage in der Regel nicht, denn alle, die angemeldet sind, können diese Aufgaben erledigen (bei entsprechender Qualifizierung). Während bei Null-Stunden-Verträgen noch darüber diskutiert, ob es Arbeitsverhältnisse sind[728], entfiele diese Diskussion bei solchen Geschäftsmodellen. Es käme zu einer **antizipierten Negation des Arbeitsrechts**.

Dadurch könnte das Arbeitsrecht immer dann ausgehebelt werden, wenn es arbeitsorganisatorisch eine Möglichkeit gibt, Arbeit so zu organisieren, dass sich Arbeitswillige die Arbeit „abholen", sie erledigen und abliefern. Möglicherweise liegt hier die wahre Tragweite von Plattformarbeit und weniger in den bisherigen empirischen Zahlen zu Crowd Work. Eine technische Einrichtung kann aber nicht dazu führen, dass ein Rechtsverhältnis anders bewertet wird. *Schwarze* erfasst das Problem, wenn er schreibt: *„Ein an die Pflicht zur Tätigkeit anknüpfender arbeitsrechtlicher Schutz greift ins Leere, wo die Verfügbarkeit der Arbeitskraft faktisch herstellbar ist."*[729] Gerade diese besondere Situation gebietet es, bei Geschäftsmodellen wie Plattformen noch mehr auf die tatsächlich gelebte Vertragsrealität zu schauen, so wie es nunmehr auch in § 611a Abs. 1 S. 6 BGB steht.

bb) Verpflichtung durch Druck?

Es ist denkbar, dass Plattformen eine Drucksituation schaffen, um Crowd Worker zu einer Arbeitsaufnahme zu bewegen. In der Rechtsprechung und Literatur können Drucksituationen dann ein Arbeitsverhältnis begründen, wenn Dienstnehmer/innen kein echtes Recht zur Ablehnung

728 Zu Null-Stunden-Verträgen: *Böttcher*, Null-Stunden-Verträge, Mohr Siebeck 2020, *Hultzsch*, Der Nullstundenvertrag, Duncker-Humblot 2019; *Günther/Böglmüller*, NZA Beil 2/2019, S. 95–100 (98) mwN.

729 *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (44).

eines Auftrages haben[730] und/oder Sanktionsmöglichkeiten für die Dienstnehmer/innen bestehen, die eine Ablehnung unzumutbar machen[731].

Diese Drucksituation kann sich auch unter dem Aspekt der Bewertungs- und Feedbackmechanismen und dem algorithmischen Management im Allgemeinen ergeben, das dazu führt, dass Crowd Worker Aufträge annehmen müssen.

(1) Der Abbruch einer Aufgabe

Den beiden untersuchten Plattformen Roamler und clickworker ist gemein, dass die Crowd Worker jederzeit ihre angenommenen Aufträge abbrechen dürfen.

Dies könnte wie ein echtes Ablehnungsrecht gewertet werden. Wenn sich jemand einseitig der Verpflichtung entziehen kann, ist dies ein Umstand, der gegen den Arbeitsvertrag spricht.[732] Ein solches Ablehnungsrecht kann ein Hinweis sein, dass eben *kein Druck* auf Crowd Worker ausgeübt werde, Aufgaben zu erledigen, folglich keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung bestehe. Die Abbruchfunktion ist bei Roamler zwar nicht in den AGB beschrieben. Allerdings ergibt es sich aus der Tätigkeit auf der App. Roamler informiert umfassend bei der Absolvierung der „Roamler-Academy" über diese Abbruchfunktion. Dort heißt es, dass ein Auftrag „jederzeit" abgebrochen werden könne; damit werde die „Reservierung" abgebrochen. Sollte man den Auftrag dann (je nach Verfügbarkeit) wieder annehmen wollen, hat man wiederum zwei Stunden Zeit diesen auszuführen (s. Abb.).

730 BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 125.

731 BAG, Urteil vom 19.01.2000 – 5 AZR 644/98, RdA 2000, S. 360; BAG, Urteil vom 20.05.2009 – 5 AZR 31/08, NZA-RR 2010, S. 172 (174); BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12 Rn. 32, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 125; für Crowd Work könnte sich aus Sanktionsmöglichkeiten eine Pflicht zur Arbeitsleistung ergeben, *Brose*, NZS 2017, S. 7–14 (10).

732 *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 309.

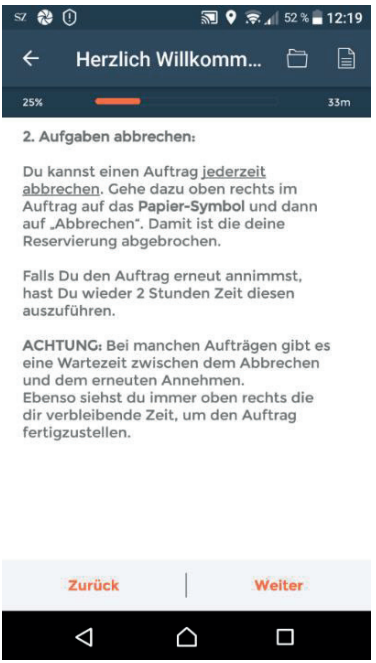


Abbildung 32: eig. Screenshot vom 15.08.2019.

Ähnlich ist es bei clickworker, dort ist auch in jeder Aufgabe eine Abbruch-Taste hinterlegt (s. Abb.)

Abbildung 33: eig. Screenshot vom 15.08.2019.

Fraglich ist, wie sich diese Abbruchfunktion juristisch einordnen lässt.

Nach der Rechtsprechung des BAG spricht es gegen die Arbeitnehmereigenschaft, wenn der Verpflichtete berechtigt ist, einzelne Einsätze abzuleh-

nen.[733] Allerdings muss man sich hier die genauen Umstände ansehen, denn die Möglichkeit einzelne Einsätze abzulehnen, spricht nicht per se gegen einen Arbeitsvertrag.[734]

Das Ganze ist danach zu bewerten, ob es ein echtes Ablehnungsrecht, eine auflösende Bedingung eines geschlossenen Vertrages (gleich welcher Natur) oder nicht bloß der Ausdruck negativer Vertragsfreiheit ist.

Ein Recht zur Ablehnung liegt nicht vor, wenn für die konkreten Einsätze noch kein Vertrag besteht, sondern nur ein Rahmenvertrag, der aber selbst keine Pflicht zur Arbeitsleistung beinhaltet.[735] Ähnlich verhält es sich für die Annahme einer auflösenden Bedingung. Wenn das Ablehnungsrecht in den vertragsfreien Raum fällt, ist es schlicht Ausdruck der negativen Vertragsfreiheit.

Dafür ist es nötig, sich abermals den Moment des Vertragsschlusses anzusehen.

Wie oben dargestellt, haben die Vertragsparteien beider Plattformen einen Rahmenvertrag über die Nutzung der Plattform und App abgeschlossen.

Die Grundlage für den Abschluss eines Vertrages über die konkrete Leistung, bildet regelmäßig das Einstellen einer konkreten Aufgabe seitens der Plattform auf ihrer App bzw. der Benutzeroberfläche. Wie wir oben gesehen haben, geben interessierte Crowd Worker mit dem „Annehmen"-Button bei Roamler, bzw. den „Beginnen"-Button bei clickworker ein Angebot an die Plattform ab, zu den entsprechenden Bedingungen die Aufgabe erledigen zu wollen. Der weitere Schritt ist die Freischaltung näherer Details der jeweiligen Aufgabe. Damit nehmen die Plattformen das Angebot der Crowd Worker an. An dieser Stelle ist der Vertrag geschlossen.

Die Plattform Roamler stellt den Crowd Workern hier die detaillierten Arbeitsanweisungen zur Verfügung sowie wieviel Zeit noch bleibt.

Fraglich ist, wie sich die Abbruchfunktion zu dem geschlossenen Vertrag verhält. Man könnte den jederzeitigen Abbruch als echtes Ablehnungsrecht verstehen, weil Crowd Worker nach Vertragsschluss die Aufgabe abbrechen dürfen.

---

733 BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 125; BAG, Urteil vom 21.07.2015, 9 AZR 484/14, NZA-RR 2016, S. 344, Rn. 25.

734 BAG, Urteil vom 22.04.1998 – 5 AZR 2/97, NZA 1998, S. 1277–1279 (1279) mwN.

735 BAG, Urteil vom 15.02.2012 – 10 AZR 111/11, NZA 2012, S. 733 -736 (735), Rn. 15; *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 310.

Für den Zeitpunkt vor Vertragsschluss ist kein Raum für ein echtes Ablehnungsrecht, denn Crowd Worker sehen auf der Benutzeroberfläche die theoretisch verfügbaren Aufgaben und wenn sie diese nicht erledigen wollen, geben sie einfach kein Angebot ab. Ein Vertrag kommt gar nicht erst zustande. Das Ablehnungsrecht wäre nur Ausdruck der negativen Vertragsfreiheit.

Nach Vertragsschluss stellt der Abbruch eine einseitige Loslösung vom Vertrag dar. Hier verdeutlicht sich, warum die Vergleichbarkeit der Abbruchfunktion mit dem in der Rechtsprechung bekannten echten Ablehnungsrecht schief ist: Die „Dienstplan-Rechtsprechung"[736] aus der das echte Ablehnungsrecht stammt, geht von einer anderen Lage aus. Dort teilen Dienstgeber/innen, potentielle Dienstnehmer/innen in Schichten oder freie Einsätze ein; gehen sie von einer ständigen Dienstbereitschaft aus, wo eine Ablehnung die Vertragsbeziehungen gefährdet, so gibt es kein echtes Ablehnungsrecht und eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung liegt nahe. Wer jedoch einen Einsatz tatsächlich ablehnen darf, zeigt, dass er sich der Weisung des Dienstgebers entziehen darf und folglich nicht verpflichtet ist. Allerdings passt dies nicht zu Crowd Work, denn die Plattformen weisen die Aufgaben nicht zu, sie rufen nichts ab und setzen niemanden ein.

Das Lehrbuchbeispiel der invitatio ad offerendum, nämlich der Selbstbedienungsladen, wo Interessierte an der Kasse ihr Angebot zum Abschluss des Kaufvertrages zu den Konditionen des Preisetiketts/Barcodes, abgeben, liegt hier nicht fern. Bildlich gesprochen leeren Plattformen die verfügbare Arbeit wie auf einem Wühltisch aus und wer möchte, nimmt sich etwas, gibt das Angebot ab und wer nicht möchte, tut es nicht. Wer sich etwas genommen hat und es wieder zurücklegt, nimmt einfach wieder Abstand von dem Vertrag und macht die Aufgabe wieder für andere verfügbar. Darin liegt nämlich das Hauptelement des Abbruches. Es ist eine Ordnungsfunktion, die Verfügbarkeiten schnell aufzeigen soll. Damit lässt sich aus den Überlegungen zum echten Ablehnungsrecht *nichts* über die Verpflichtungssituation bei Crowd Work gewinnen.

Möchte man den Abbruch juristisch einordnen, wird man am ehesten noch eine auflösende Bedingung iSd. § 158 Abs. 2 1. Halbsatz BGB zu dem abgeschlossenen Vertrag annehmen können. Nach § 158 Abs. 2 1. Halbsatz BGB endet ein unter einer auflösenden Bedingung vorgenommenes Rechtsgeschäft, wenn die Bedingung eintritt. Die Plattformen erlauben

736 Z.B. BAG, Urteil vom 19.11.1997 – 5 AZR 21/97, AP Nr. 133 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; BAG, Urteil vom 14.03.2007 – 5 AZR 499/06, juris.

sozusagen einen Vertragsschluss zu der Bedingung, dass Crowd Worker vor dem Hochladen der fertigen Aufgabe selbige abbrechen dürfen.

Für eine auflösende Bedingung spricht, dass nicht davon auszugehen ist, dass die Arbeitsleistung ohne Vertrag erbracht werde. Selbst clickworker geht in ihrer widersprüchlichen AGB davon aus, dass ein Vertrag bestehe, nur eben sei dessen Erfüllung nicht verpflichtend. Auch, wenn die Klausel widersprüchlich ist, kann sie zum Verständnis der Abbruchfunktion beitragen. Sie verdeutlicht nämlich, dass clickworker selbst schon davon ausgeht, dass ein Vertrag geschlossen wurde, aber die einseitige Loslösung eben erlaubt ist.

Dies zeigt, dass die Abbruchfunktion bei Plattformen nichts mit dem aus der Rechtsprechung bekannten Recht zur Ablehnung von Einsätzen und Schichten zu tun hat. Das heißt aber auch, dass die Abbruchmöglichkeit nicht fälschlicherweise wie ein echtes Ablehnungsrecht behandelt werden kann. Der Abbruch ist nicht vergleichbar mit einem echten Ablehnungsrecht, daher kann es kein Kriterium bilden, ob Crowd Worker zur Arbeit verpflichtet sind oder nicht.

Selbst wenn man die Abbruchfunktion wie ein echtes Ablehnungsrecht behandeln würde, so stünde dies der Annahme eines Arbeitsverhältnisses nicht zwangsläufig entgegen, allerdings muss der Arbeitnehmer dann häufig und ohne größere Unterbrechungen herangezogen worden sein und durfte darauf vertrauen in Zukunft herangezogen zu werden.[737] In einer neueren Entscheidung wurde das insoweit konkretisiert als auch die tatsächliche Ablehnung von Diensten nicht per se zur Ablehnung der Arbeitnehmereigenschaft führen muss, denn die einseitige Einbindung in Dienstpläne sei *„weder notwendige noch hinreichende Bedingung für die Arbeitnehmereigenschaft.“*[738] Das ist ein Umstand, der im konkreten Einzelfall zu klären und in der tatsächlichen Vertragsdurchführung zu berücksichtigen wäre.

(2) Sanktion bei Abbruch der Aufgabe?

Wie gerade bereits angedeutet wurde, ist im Folgenden zu prüfen, ob sich eine Verpflichtung daraus ergeben kann, dass Crowd Worker bei Abbruch

737 BAG, Urteil vom 22.04.1998 – 5 AZR 2/97, NZA 1998, S. 1277–1279 (1279) mwN.

738 BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 125 Rn. 27 dd).

einer Aufgabe, Sanktionen zu befürchten haben. Sei es, dass sie keinen Zugang zu Aufgaben bekommen, nicht für bestimmte evtl. besser bezahlte Aufgaben in Betracht kommen oder schlicht von der Plattform deaktiviert werden.

Hier bietet sich abermals die Vergleichbarkeit mit der „Dienstplan-Rechtsprechung" des BAG[739] an, weil dort tatsächliche Sanktionen zu der Annahme eines Arbeitsverhältnisses führen können. Im Kern geht es bei dieser Rechtsprechung darum, inwieweit die einseitige Aufstellung von Dienst- und Organisationsplänen auf ein Arbeitsverhältnis deuten kann. Danach ist ein Arbeitsverhältnis zu bejahen, wenn einseitig ohne Mitwirkung der Betroffenen Dienstpläne aufgestellt und eine ständige Dienstbereitschaft erwartet werde.[740] Diese Dienstbereitschaft müsse für den Dienstnehmer erkennbar sein.[741]

Wie stellt sich diese Erkennbarkeit dar? Zum einen könnten ausdrückliche Abreden bestehen; das wird regelmäßig nicht der Fall sein. Fehlt es an diesen, ist ein Rückschluss auf die Erwartungshaltung des Dienstherrn nur darin zu sehen, ob die Parteien Sanktionen für die Nichteinhaltung von Dienstplänen vorsehen.[742] Gerade wenn die Verträge nicht als Arbeitsverträge ausgestaltet sind, sondern als freie Dienstverträge firmieren, können Sanktionsmöglichkeiten auf eine ständige Dienstbereitschaft deuten.[743] Die härteste Sanktionsmöglichkeit ist der Abbruch der Vertragsbeziehungen; sie deutet darauf hin, wie wichtig dem Dienstherren die ständige Verfügbarkeit war und dass der Dienstnehmer als Arbeitnehmer gesehen wurde.[744]

Wie lässt sich diese Rechtsprechung auf die hier untersuchten Fälle anwenden? Eine Vergleichbarkeit könnte darin zu sehen sein, dass sich die Crowd Worker jederzeit bereithalten müssen, da sie sonst keine Punkte sammeln, also nicht ihre Reputation aufwerten und sie deshalb auch nicht

---

739 Zum Begriff: *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 289.

740 Ständige Dienstbereitschaft BAG, Urteil v. 09.03.1977, AP Nr. 21 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAG, Urteil vom 19. 1. 2000 – 5 AZR 644/98, RdA 2000, 360–365 (363); BAG, Urteil vom 20. 5. 2009 – 5 AZR 31/08
NZA-RR 2010, 172–174 (174, Rn. 22); BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 125, Rn. 18 d); *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 290.

741 BAG, Urteil vom 12.06.1996, AP Nr. 4 zu § 611 BGB Werkstudent; BAG Urt. 31.7.2002 7 AZR 181/01, BAG 15.2.2012 – 10 AZR 111/11.

742 *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 291.

743 *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 291.

744 *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 293; BAG, Urteil vom 09.06.1993, AP § 611 BGB Nr. 66 Abhängigkeit.

in den Levels aufsteigen und somit auch keinen Zugang zu besser bezahlten Tätigkeiten bekommen. Hinzukommt, dass sie kein Geld verdienen. Letzteres sehen die meisten in der Rechtsprechung und Literatur nicht als tragfähiges Argument, da es ausschließlich auf wirtschaftliche Elemente abstellt, die keine Rolle spielen sollen.[745]

Andererseits wird man nicht abstreiten können, dass in der modernen Arbeitsorganisation Elemente der indirekten Steuerung und Selbststeuerung immer mehr an Relevanz gewinnen.[746] Die Freiheiten, die Plattformen dabei gewähren, speisen sich vor allem aus der Tatsache, dass es genügend Crowd Worker gibt, die die Aufträge abarbeiten können. Wenn ein Crowd Worker als solcher arbeiten möchte, wird er/sie versuchen, die angenommenen Aufträge abzuarbeiten, um sich im Reputationssystem zu bewähren. Fraglich ist, wie diese Art der Steuerung zu werten ist.

Dies wird man bisher jedoch nur dann als Verpflichtung werten können, wenn es entsprechende Sanktionsmöglichkeiten gibt. Bei Roamler gibt es unter Nr. 5.4 der AGB folgende Klausel:

> *„Wenn ein Account längere Zeit inaktiv ist, wird der Auftragnehmer darüber benachrichtigt und aufgefordert, den Account wieder zu aktivieren. Wenn der Account nicht reaktiviert wird, ist Roamler berechtigt, den Account zu löschen.“*

Diese Regelung spricht keine klare Sanktion aus, beinhaltet jedoch schon eine Maß an Verpflichtung, Roamler nutzen zu wollen.

Realistischerweise wird man hier jedoch sagen müssen, dass diese Regelung keine Pflicht zur Arbeitsleistung enthält, weil die angesprochene Aktivierung nur ein Einloggen in das Benutzerkonto meint. Keiner Plattform ist daran gelegen „tote Accounts“ unterhalten zu müssen, die niemand nutzt.[747]

Bei clickworker findet sich auch keine Sanktion für den Fall, dass man keine Aufgaben wahrnimmt. Ähnlich wie bereits bei Roamler ist in den AGB von Clickworker unter § 2.7 nur eine allgemeine Regelung,

---

745 So exakt zu Crowd Work, LAG München, Urteil vom 04.12.2019 – 8-Sa 146/19, abrufbar unter: https://www.lag.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/muenchen/8sa146_19.pdf, abgerufen am 14.05.2020; *Pacha*, Crowdwork, S. 165; Maschmann, Arbeitsverträge, S. 293.

746 Hierzu: *Bücker*, FS Kohte (2016), S. 21–46; *Bücker*, SF 2015, S. 220–227; *Kocher* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 173 ff.; *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 155 ff.

747 So auch im Ergebnis LAG München, Urteil vom 04.12.2019 – 8 Sa 146/19; siehe auch *Dettmer*, Spiegel 31/2019 vom 26.07.2019, S. 31.

dass clickworker das Benutzerkonto löschen und die Vertragsbeziehungen beenden kann, wenn gegen AGB oder sonstige Verpflichtungen aus der Vertragsbeziehung verstoßen wird.

Gleichwohl wird man sagen müssen, dass Plattformen die „absolute" Macht haben, Sanktionen auszusprechen: In dem vor dem LAG München 2019 verhandelten Fall, arbeitete der Kläger etwa 15 Monate für Roamler, er nahm ca. 4000 Aufträge an und ist von einem Tag auf den anderen von der Plattform deaktiviert worden.[748] Es ging wohl um Fehler bei einem Auftrag; der Crowd Worker wollte nachbessern, aber dann war der Auftrag nicht mehr verfügbar. Seine Nachfragen bei der Plattform führten zu einer Deaktivierung.[749] Die wahren Sanktionsmöglichkeiten sind somit nicht in den AGB zu suchen, sondern in der Machtstruktur von Plattformen. Wenn jemand mit dem über längere Zeit gearbeitet wurde, „abgeschaltet" werden kann, dann ist das die stärkste Sanktion. Gleichwohl kann nicht geklärt werden, ob Ausschlüsse stattfinden, weil Crowd Worker quantitativ oder/und qualitativ die Aufgaben nicht ausreichend gut erfüllen. Ebenfalls ist unklar, ob Bewertungs- und Feedbacksysteme, die als nachgelagerte Formen der Kontrolle zu sehen sind, Sanktionen dergestalt bereithalten, dass unzureichend bearbeitete Aufgaben, zu viele Abbrüche oder Fehler, zu geringe Ratings etc. zu einer „Deaktivierung" führen können.[750] Darin wären weitreichende Sanktionen zu sehen, die eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung und damit auch zu einem Arbeitsverhältnis führen könnten. Dieses asymmetrische Machtverhältnis deutet darauf, dass Plattformen im Einzelnen schon von einem Über-/Unterordnungsverhältnis ausgehen und somit ein Arbeitsvertrag näher läge als ein freier Dienst- oder Werkvertrag.

Gleichwohl ist dies ein Punkt, der sich nur aus dem konkret gelebten Vertragsverhältnis bestimmen kann, ob Crowd Worker auf Roamler und clickworker regelmäßig diesen Sanktionen unterliegen, lässt sich mit den hier verfügbaren Tatsachen nicht abschließend klären.

---

748 LAG München, Urteil vom 04.12.2019 8-Sa-146/19, abrufbar unter: https://www.lag.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/muenchen/8sa146_19.pdf, siehe auch *Dettmer*, Spiegel vom 26.07.2019, S. 18 f.

749 *Dettmer*, Spiegel vom 26.07.2019, S. 31 f.

750 Die Überlegungen von *Brose* sind sehr klug; sie meint, dass Kontrollmechanismen, auch wenn sie nicht für ein Weisungsrecht sprechen, diese doch für eine neue Form der Unselbstständigkeit sprechen können, denn „*Es erscheint nicht typisch selbstständig, einer ständigen Kontrolle ausgesetzt zu sein.*", NZS 2017, S. 7–14 (11).

cc) Realofferte/Verstetigung der Rechtsbeziehungen

Eine weitere Überlegung, die für Crowd Work fruchten könnte, ist, dass die regelmäßig kurze Dauer der Einsätze sich zu einem Band verbinden könnte, das zu einem Dauerschuldverhältnis führt.[751]

Zwar ist die Rechtsprechung, wonach einzelne Vertragsverhältnisse zu einer Dauerrechtsbeziehung zusammengefasst werden, aufgegeben worden[752], aber ein Dauerschuldverhältnis kann qua Realofferte begründet werden und hier wird das „verknüpfende Band" doch relevant.[753] In diesem Fall schließen die Parteien einen Arbeitsvertrag ohne ausdrückliche Willenserklärungen qua Realofferte und deren Annahme.[754] Der objektive Geschäftsinhalt eines Vertrages ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgebend.[755] Für die Bestimmung der regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit ist auf das gelebte Rechtsverhältnis als Ausdruck des wirklichen Parteiwillens abzustellen.[756]

---

751 BAG, Urteil vom 15.03.1978 – 5 AZR 819/76, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 26.

752 **So noch** BAG Urteil vom 08.10.1975 – 5 AZR 430/74, AP BGB § 611abhängigkeit Nr. 18; ähnlich BAG, Urteil vom 02.06.1976 – 5 AZR 131/75, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 20; dazu Beuthien/Wehler, RdA 1978, S. 2 -10 (7–9); Hilger, RdA 1981, S. 265 (269); Wank, Arbeitnehmer und Selbstständige, S. 197 f; **Aufgabe dieser Rspr:** BAG, Urteil vom 15.03.1978 – 5 AZR 818/76, AP BGB § 611abhängigkeit Nr. 25; BAG, Urteil vom 23.04.1980 – 5 AZR 426/79, AP BGB § 61 Abhängigkeit Nr. 34; BAG, Urteil vom 13.01.1983 – 5 AZR 149/82, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 42; BAG, Urteil vom 13.01.1983 – 5 AZR 156/82, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 43; dazu *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 311.

753 BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 125 („Cutterin"); Urteil vom 09.04.2014 – 10 AZR 590/13, NZA-RR 2014, S. 522, Rn. 26; Urteil vom 17.01.2017- 9 AZR 76/16, NZA 2017, S. 572.

754 Vgl. Vertragsschluss durch Realofferte: BGH, Urteil vom 22.03.2012 – VII ZR 102/11, ZWE 2012, S. 264–267 (265).

755 Z.B. BAG, Urteil vom 12.12.2001 – 5 AZR 253/00, DB 2002, S. 1610 f.

756 BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12 – Rn. 34, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 125 („Cutterin"); BAG, Urteil vom 26.09.2012 – 10 AZR 336/11 – Rn. 14, AP BGB § 611 BGB § 615 Nr. 121 8 ("Fleischbeschauer-Dienstverhältnis"); BAG, Urteil vom 25.04.2007 – 5 AZR 504/06 – Rn. 12, AP BGB § 615 Nr. 121.

Ein Vertrag kann durch übereinstimmendes schlüssiges Verhalten (Realofferte und deren konkludente Annahme) zustande kommen.[757] Tauschen Vertragsparteien über einen Zeitraum von mehreren Jahren einvernehmlich Dienstleistung und Vergütung aus, so kann darin der übereinstimmende Wille der Parteien zum Ausdruck kommen, einander zu den tatsächlich erbrachten Leistungen arbeitsvertraglich verbunden zu sein.[758] In einer weiteren Entscheidung des BAG heißt es, dass ein Dauerarbeitsverhältnis auch entstehen kann, wenn der Arbeitnehmer einen Dauerbedarf an Arbeitskräften abdeckt; Voraussetzung sei aber, dass der einzelne Arbeitnehmer häufig und ohne größere Unterbrechungen herangezogen werde, er von seinem Ablehnungsrecht keinen Gebrauch mache und er also darauf vertrauen dürfe, auch in Zukunft herangezogen zu werden.[759]

Danach kann auch ein Rechtsverhältnis, wo Crowd Worker und Plattform regelmäßig über einen längeren Zeitraum Leistung und Vergütung austauschen von einem Arbeitsverhältnis ausgegangen werden, wenn die übrigen Voraussetzungen des § 611a BGB erfüllt sind. Es kann der Annahme einer Verpflichtung nicht entgegenstehen, wenn Crowd Worker ihre Dienste *faktisch* über einen längeren Zeitraum immer wieder erbringen und diese immer wieder im Austausch gegen die Vergütung angenommen werden. Die Plattformen rechnen dann mit einem bestimmten Aufkommen und so können mit diesen Crowd Workern bei Vorliegen persönlicher Abhängigkeit nach § 611a BGB Arbeitsverträge bestehen.

Dagegen könnte sprechen, dass die Parteien ausdrücklich einen Rahmenvertrag geschlossen haben und daraus ja eben hervorgehe, dass die Plattformen sich nicht arbeitsvertraglich binden wollen. Diese Argumentation übersieht jedoch mehrere Dinge:

– Crowd Worker haben keinen Einfluss auf die Vertragsgestaltung. Weder auf die des Rahmenvertrages noch bzgl. der einzelnen Einsätze. Ihr Interesse, die zugrundeliegende Rechtsbeziehung nach der tatsächlichen Vertragsdurchführung zu qualifizieren, ist damit umso größer. Arbeitsrecht steht nicht zur Disposition der vertragsschließenden Parteien, sie können dessen Geltungsbereich nicht durch den Wortlaut einer Vereinbarung abbedingen, wenn es sich nach dem gelebten Ver-

757 BAG, Urteil vom 09.04.2014 – 10 AZR 590/13, NZA-RR 2014, S. 522 Rn. 26; Urteil vom 17.01.2017 – 9 AZR 76/16, NZA 2017, S. 572 Rn. 18 a).

758 BAG, Urteil vom 09.04.2014 – 10 AZR 590/13, NZA-RR 2014, S. 522 Rn. 26.

759 BAG, Urteil vom 22.04.1998 – 5 AZR 2/97, NZA 1998, S. 1277–1279 (1279).

tragsinhalt um ein Arbeitsverhältnis handelt.[760] Dieser geringe Einfluss zeigt sich darin, dass Crowd Worker den Vertrag nehmen müssen, wie er ihnen angeboten wird. Diesen Umstand wertete das BAG bereits zugunsten des Arbeitsverhältnisses, so hieß es diesbezüglich:

> *„Hat der Dienstberechtigte dem zur Dienstleistung Verpflichteten nur einen Vertrag als freier Mitarbeiter angeboten und ihm keine Gelegenheit gegeben, sich um eine Anstellung als Arbeitnehmer zu bewerben, so ist die Wahl dieser Vertragsform dann ein Mißbrauch der Vertragsfreiheit, wenn sie nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, sondern nur der Umgehung des Sozialschutzes, insbesondere des Kündigungsschutzes, dient. In diesem Fall muß der Dienstberechtigte sich so behandeln lassen, als habe er einen Arbeitsvertrag abgeschlossen.“*[761]

- Darauf bezugnehmend hieß es in einer neueren Entscheidung, dass abweichende Bezeichnungen und Vorstellungen der Parteien erst recht nichts an der Arbeitnehmereigenschaft ändern können, *„wenn derartige Verträge nicht ausgehandelt, sondern von einer Vertragspartei vorgegeben werden.“*[762]
- Darin ein Wiederaufleben der Lehren über den faktischen Vertragsschluss zu sehen, geht fehl.[763] Während sich diese Lehren allesamt über die Frage des „ob“ des Vertragsschlusses drehen, liegt das Problem der Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht darin, *ob* ein Vertrag geschlossen wurde, sondern zu *welchem Inhalt* er geschlossen wurde und ob dieser Inhalt eine Arbeitsleistung im Sinne eines *Arbeitsverhältnisses* darstellt.[764] Der Inhalt betrifft aber nicht die vertragsbegründende, sondern die vertragsgestaltende Wirkung. Für Letztere kann das faktische

760 Grundlegend: BAG, Urteil vom 15.02.2012 – 10 AZR 111/11, NZA 2012, S. 733–737 (735), Rn 17.

761 BAG, Urteil vom 14.02.1974 – 5 AZR 298/73 – AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 12, Ls. zu 2.

762 BAG, Urteil vom 15.02.2012 – 10 AZR 111/11, NZA 2012, S. 733–737 (735), Rn 17.

763 Hierzu: Lehre vom „faktischen Vertrag“, Lehre vom Vertragsschluss kraft sozialtypischen Verhaltens sowie die im Arbeitsrecht immerhin bis in die 1960er Jahre v.a. von *Siebert* und *Nikisch* vertretene „Eingliederungstheorie“, wonach ein Arbeitsverhältnis durch faktische Eingliederung begründet wurde. Das ist aus verschiedenen Gründen abzulehnen, zum einen aus einer ideologischen Komponente heraus, zum anderen besteht aus dogmatischer Sicht kein Grund. Zusammenfassend und mwN. *Riesenhuber*, JuS 2018, S. 103–108 (107).

764 *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (41).

Verhalten relevant werden.[765] Wer nämlich *faktisch* die Leistung in persönlicher Abhängigkeit erbringt, erbringt sie innerhalb eines Arbeitsverhältnisses. Zur positiven Feststellung, müssen dann die Merkmale persönlicher Abhängigkeit geprüft werden. Das gilt umso mehr, als durch digitale Formen der Arbeitsorganisation die rechtliche durch eine faktische Bindung ersetzt wird.[766]

– Was ebenfalls nicht gegen ein Arbeitsverhältnis sprechen kann, ist, dass Crowd Worker aufgrund der Ausgestaltung der Aufgaben als invitatio ad offerendum, ihrerseits ein Angebot abgeben. Die Realofferte geht dann von ihnen aus. Das ist jedoch ein Umstand, der dem Geschäftsmodell der Plattform geschuldet ist. Diese „umgekehrte Angebotssituation" führt nicht dazu, dass sich ein Arbeitsvertrag nicht nach dem objektiven Vertragsinhalt bestimmt.

dd) Zwischenergebnis

Grundsätzlich kann aus einem Nutzungsverhältnis, das durch einen Rahmenvertrag ausgestaltet ist, ein Arbeitsverhältnis werden. Es kommt dabei auf den wirklichen Geschäftsinhalt an, der den getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen ist. Ob das bei Crowd Workern der Plattformen Roamler und Clickworker der Fall ist, muss der Einzelfall entscheiden.

b) Einzelne Aufträge als befristete Arbeitsverhältnisse

In Betracht kommt, die einzelnen Vertragsverhältnisse als Arbeitsverträge anzusehen. Den einzelnen Aufgaben liegen jedenfalls konkrete Rechtsverhältnisse zugrunde; diese kommen bei clickworker und Roamler zwischen der Plattform und den einzelnen Crowd Workern zustande.[767]

Ein Vertrag über die konkreten Aufgaben wird geschlossen, nachdem Crowd Worker „Annehmen" angeklickt haben und sie die weiteren Schritt-für-Schritt Anweisungen bzgl. der konkreten Aufgabe erhalten haben (s.o.).

---

765 So *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (41).
766 *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (44).
767 Siehe unter B. II Die Vertragsverhältnisse zwischen den Beteiligten.

Wie bereits oben angesprochen, ist die Regelung in den AGB von clickworker problematisch, wo sie einerseits von einem Vertragsschluss ausgehen, jedoch keinen Erfüllungsanspruch der Plattform gegenüber dem Crowd Worker annehmen. Diese Paradoxie wird zugunsten der Crowd Worker gelöst, mit der Folge, dass Crowd Worker mit Abschluss des einzelnen Rechtsverhältnisses zur Erfüllung verpflichtet sind. Die soeben erläuterte Abbruchmöglichkeit ist dann als auflösende Bedingung zu sehen, die den Crowd Workern gewährt wird (s.o.)

Vertragsparteien haben die Gestaltungsmöglichkeit Rahmenverträge mit Einzelvereinbarungen über die konkreten Einsätze zu treffen; ob es sich bei diesen Arbeitseinsätzen um Arbeitsverträge handelt, unterliegt der vollen arbeitsgerichtlichen Kontrolle – insbesondere hinsichtlich einer wirksamen Befristung.[768]

Folglich ist zu prüfen, ob die Arbeitseinsätze bei Roamler und Clickworker als Arbeitsverträge anzusehen sind. In einem weiteren Schritt ist zu prüfen, ob eine Befristung möglich war.

2. Crowd Worker von Roamler und Clickworker als Arbeitnehmer/innen nach § 611a BGB

Für einen Arbeitsvertrag müsste es sich bei dem konkreten Rechtsverhältnis zwischen den Crowd Workern und den Plattformen Roamler und Clickworker um ein Arbeitsverhältnis handeln.

a) Persönliche Abhängigkeit

Eine Abgrenzung zum freien Dienst- oder Werkvertrag kann erst erfolgen, wenn die persönliche Abhängigkeit ausgeschlossen werden kann, da diese für den Arbeitsvertrag konstituierend ist.[769] Nach § 611a Abs. 1 S. 1 BGB

768 Vgl. BAG, Urteil vom 15.02.2012 – 10 AZR 111/11, NZA 2012, S. 733–737 (736), Rn 26.

769 Ein dreistufiger Aufbau wird hier nicht gewählt, da nahezu jede Tätigkeit im Werk-, freien Dienst- oder Arbeitsvertrag erfolgen kann. Was die Verträge v.a. voneinander unterscheidet ist die persönliche Abhängigkeit. Ist diese gegeben, muss eine weitere Abgrenzung zu den Vertragstypen nicht erfolgen. Es ist damit prüfungsökonomisch sinnvoll, sich direkt der persönlichen Abhängigkeit zuzuwenden. So auch: BAG, Urteil vom 25.09.2013 – 10 AZR 282/12, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 126; BAG, Urteil vom 23.04.1980 – 5 AZR 426/79, AP BGB

ist persönlich abhängig, wer weisungsgebundene und fremdbestimmte Arbeit im Dienste eines anderen verrichtet.

aa) Weisungsbindung

§ 611 Abs. 1 S. 2 BGB konkretisiert die Weisung dahingehend, dass sie Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen kann.

Die Weisungsbindung wird als das Merkmal angesehen, welches persönliche Abhängigkeit herzustellen vermag. Für die Frage, ob Crowd Worker von Clickworker und Roamler weisungsgebunden sind, müssen wir die o.g. Tatsachen, wie sich eine Tätigkeit auf den Plattformen darstellt, den entsprechenden Weisungsmerkmalen zuweisen.

(1) Inhaltliche Weisungsbindung

Nach § 611a Abs. 1 S. 2 BGB kann sich das Weisungsrecht auf Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit beziehen. Im Schrifttum rief diese Regelung Unmut hervor.[770] Dies wirkte sich v.a. durch den systematischen Abgleich mit § 106 GewO aus. Dort sind nur Inhalt, Zeit und Ort als Merkmale der Weisungsbindung genannt, so dass sich die Frage stellt, wie nun die „Durchführung" neben „Inhalt" aus § 611a Abs. 1 S. 2 BGB zu verstehen ist. Es ist schwierig die inhaltliche Weisungsbindung von der Durchführung des Vertrages gedanklich zu trennen. So kann davon ausgegangen werden, dass „Inhalt" und „Durchführung" synonym verwendet werden sollen.[771] Milde ausgedrückt kann man sagen, dass der Gesetzgeber hier einen „Merkzettel" schreiben wollte, woran zu denken sei, wenn die Weisungsgebundenheit geprüft werde.[772] Weniger milde kann man es als überflüssig ansehen.[773] Insgesamt sagen einige, dass es stimmiger gewesen wäre auf § 106 S. 1 GewO zu verweisen.[774] Die inhaltliche Weisungsbindung meint weiterhin das, was bisher als fachliche Weisungsbin-

---

§ 611 Abhängigkeit Nr. 34; ebenso anschaulich Fischels, Arbeitnehmerbegriff, S. 203 ff. (204).

770 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 21 f. mwN.

771 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 22 mwN.

772 *Deinert*, RdA 2017, S. 65–81 (71).

773 *Wank*, AuR 2017, S. 140–151 (146).

774 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 22 mwN.; ErfK/Preis, § 611a BGB, Rn. 33.

dung firmierte.[775] Im Ergebnis ist das nicht erheblich, die Verfasserin trägt der Entscheidung des Gesetzgebers Rechnung und nennt es inhaltliche Weisungsbindung.

Der Arbeitgeber hat ein inhaltliches Weisungsrecht bzgl. der zu erbringenden Arbeitsleistung.

Fraglich ist, wie es sich auswirkt, wenn ein Arbeitsvertrag die Tätigkeitsanforderungen – auch die ganz alltäglichen – genau umschreibt, so dass eine Weisung des Arbeitsgebers deshalb unterbleiben kann, weil Arbeitnehmer/innen einfach wissen, was zu tun ist. In diesem Fall wirkt sich das Weisungsrecht des Arbeitgebers nur sehr begrenzt aus; gleichzeitig bedeutet es keine weitergehende Freiheit der Arbeitnehmer/innen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit.[776]

Dafür spricht auch das Gesetz selbst in § 611a Abs. 1 S. 3 1. Alt. BGB, wonach weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten kann. Da dies das Pendant zu § 84 Abs. 1 S. 2 HGB darstellt und dieser vor § 611a BGB regelmäßig zur Konkretisierung der Weisungsbindung herangezogen wurde, kann die inhaltliche Weisungsbindung nur so verstanden werden, dass sie sich in der ganz grundsätzlich fehlenden Freiheit offenbart, seine Arbeitsleistung selbst gestalten zu dürfen.[777] Da wir in den Fällen der hier untersuchten Crowd Worker sehr genaue inhaltliche Vorgaben haben, könnte die inhaltliche Weisung weitestgehend eingeschränkt sein. Gleichwohl muss das die Ausübung eines inhaltlichen Weisungsrechts nicht ausschließen.[778] Deshalb ist vorrangig auf die vertraglichen Vereinbarungen zu schauen, um das Ausmaß der (inhaltlichen) Weisungsbindung festzustellen.

Wie wir oben gesehen haben, erstreckt sich bei clickworker eine Autorentätigkeit immer auf einen konkreten Job. Im Digital Workplace wird angezeigt, dass ein Schreibjob verfügbar sei. Klickt man auf den „Beginnen"-Button, bekommt man, wenn der Job noch verfügbar ist, weitere Schritt-für-Schritt Anweisungen, wie der Job zu erledigen ist. Dies stellt den Vertrags*inhalt* dar. Von diesem Vertragsinhalt gibt es keine Abweichungen, die clickworker bestimmen kann. Es ist also nicht denkbar, dass ein Crowd Worker diesen Job beginnen will, clickworker sein Angebot annimmt, indem es ihm die weiteren Arbeitsschritte zur Verfügung stellt

775 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 24.
776 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 26.
777 BAG, 15.02.2012 – 10 AZR 301/10, NZA 2012, S. 731; *Deinert*, RdA 2017, S. 65–83 (66).
778 *Deinert*, RdA 2017, S. 65–83 (66).

und dann jedoch den Vertragsinhalt ändert und einen vergleichbaren Schreibjob zuweist. Wenn ein Vertrag bei clickworker zustande kommt, dann ist kein Raum für eine inhaltlich abweichende Zuweisung einer anderen, vergleichbaren Aufgabe. Ähnlich verhält es sich bei anderen Aufgaben, die über die Plattform vergeben werden. Möchte ein Crowd Worker an einer konkreten Umfrage teilnehmen und kommt darüber ein Vertrag zustande, wird die Plattform clickworker nach Vertragsschluss dem Crowd Worker nicht eine andere Umfrage zuweisen können. Die Tatsache, dass Crowd Worker und clickworker einen Vertrag über eine konkrete Aufgabe schließen, lassen kein inhaltliches Weisungsrecht zugunsten der Plattform entstehen. Die Plattform clickworker kann nach dem geschlossenen Vertrag nicht eine andere, vergleichbare Aufgabe zuweisen. Dies wäre der Klassiker eines inhaltlichen Weisungsrechts im Arbeitsvertrag. Das ist nicht vorgesehen.

Ähnlich verhält es sich bei Roamler, da auch dort ein Vertrag über eine konkrete Aufgabe abgeschlossen wird. Diese wird nach dem Vertragsschluss nicht zugunsten einer vergleichbaren Aufgabe abgeändert.

Eine inhaltliche Weisungsgebundenheit der Crowd Worker scheidet somit für die Plattformen clickworker und Roamler aus.

(2) Durchführung der Arbeitsleistung – Fachliche Weisungsbindung

Von der inhaltlichen Weisungsbindung hat der Gesetzgeber mit § 611a Abs. 1 S. 2 BGB sprachlich die Durchführung der Arbeitsleistung getrennt. Gedanklich hängt es doch zusammen, aber die sprachliche Trennung wird hier berücksichtigt. Auch hier gilt, dass die „Durchführung" als fachliche Weisungsbindung firmiert.[779] Es besteht auch kein Grund „Inhalt" und „Durchführung" gleichzusetzen, denn Inhalt betrifft, wie wir oben gesehen haben, den konkreten Vertragsinhalt. Wenn dieser nicht abänderlich ist, dann liegt keine inhaltliche Weisungsmöglichkeit vor.

Ob dies dann auch für die Durchführung gilt, ist im Folgenden zu prüfen. Sie betrifft die vordergründig recht einfache Tatsache, dass Arbeitgeber/innen ihren Arbeitnehmer/innen aufgeben dürfen, *wie* die geschuldete Tätigkeit auszuführen ist. Die Vielfalt der Tätigkeiten bringt eine Vielfalt der Möglichkeiten mit sich, dieses fachliche Weisungsrecht auszuüben. Die Rechtsprechung bezog sich beispielsweise darauf, ob Verhaltensre-

779 BAG, Urteil vom 25.09.2013 – 10 AZR 282/12, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 126.

geln für die Durchführung der Arbeit existieren[780], Vorgesetzten Rechenschaft abzulegen ist[781] oder Berichterstattungs- und Unterrichtungspflichten (nicht von Gesetzes wegen Vorgeschriebene) bestehen[782].

Insgesamt ist das fachliche Weisungsrecht nicht die conditio-sine-quanon, die Menschen zu Arbeitnehmer/innen macht oder auch nicht. Gerade bei hochqualifizierten Tätigkeiten werden Arbeitgeber/innen ihren Arbeitnehmer/innen kaum fachliche Weisungen geben können.[783] Der Lehrbuch-Klassiker ist der Chef-Arzt oder die zahlenmäßig kleinere Gruppe der Chef-Ärztinnen, denen man fachlich keine Vorgaben machen kann, sie aber dennoch Arbeitnehmer/innen bleiben.[784] Das heißt, die fachliche Weisung kann gelockert und der arbeitende Mensch trotzdem Arbeitnehmer/in sein.[785]

Fraglich ist, ob Crowd Worker von clickworker und Roamler einer solchen fachlichen Weisungsbindung unterliegen.

Kommen bei clickworker und Roamler die Verträge zustande und erhalten die Crowd Worker die detaillierten Beschreibungen für die zu erledigende Aufgabe, so wird es schwierig noch Raum für ein fachliches Weisungsrecht von Seiten der Plattform zu sehen. Wie wir bei der Beschreibung der Tätigkeiten bei Clickworker und Roamler gesehen haben, wird in den Verträgen genauestens festgelegt, *wie* die Aufgaben durchzuführen sind.

Bei Schreibjobs von clickworker werden die Details Schritt für Schritt vorgegeben: was ist das Ziel des Textes (Suchmaschinen-Optimierung, Werbung, etc.), wer ist die Zielgruppe, wie soll der Stil des Textes sein (informierend, werbend, neutral, etc.), der Inhalt ist genauestens zu berücksichtigen (1. Einleitung, Was ist der genaue Gegenstand? usw.).

780 BAG, Urteil v. 13.08.1980 – 4 AZR 592/78, BAGE 34, S. 111–123.
781 BAG, Urteil v. 27.07.1961 – 2 AZR 255/60, BAGE 11, S. 22.
782 BAG, Urteil v. 21.01.1966 – 3 AZR 183/65, DB 1966, S. 546 (547).
783 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 39.
784 Z.B. BAG, Urteil vom 10.11.1955 – 2 AZR 591/54, juris.
785 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 39; *Hromadka*, NZA 1997, S. 569–581 (576).

Eine detaillierte Beschreibung sieht so aus:

Bitte lesen Sie die folgende Anleitung aufmerksam und bestätigen Sie, dass Sie diese zur Kenntnis genommen haben.

Sprache: Deutsch, Länge: 701 - 800 Wörter

Auftragsdetails

Schreiben Sie einen SEO-Text Informationstext als "Ratgeber zu IHK-Zertifizierung und IHK-Zertifikatslehrgang".

1. Zielsetzung

Der Text dient in erster Linie der Suchmaschinenoptimierung unserer Website. Besuchern soll unsere Kompetenz aufgezeigt werden. Es soll zudem auf von uns angebotene Weiterbildungen verwiesen werden.

2. Zielgruppe & Anrede

Zielgruppe sind Weiterbildungsinteressierte. Die Leser sollen mit „Sie" angesprochen werden.

3. Stil & Rechtschreibung

Der Text soll einen sachlich-informierenden Stil haben und aus neutraler Perspektive verfasst werden. Wissenschaftliche Fachbegriffe sollten vermieden oder - wenn notwendig - kurz erklärt werden.

4. Inhalt

4. Inhalt

Folgende Inhalte zum Thema sollen in einem sinnvollen Zusammenhang im Text vorkommen:

1. Einleitung zu Ratgeber zu IHK-Zertifizierung und IHK-Zertifikatslehrgang

(kurzer Absatz, evtl. mit praktischem Beispiel als Einstieg)

2. Was ist ein IHK-Zertifizierung?

(Kurze Absatz mit Erklärung, für welche Bereich es das gibt, was für Besonderheiten eine IHK-Zertifizierung hat; Beispiele für welche Themen es IHK-Zertifizierungen gibt)

3. Was ist ein IHK-Zertifikatslehrgang?

(Absatz mit Erklärung, wie erhält man eine IHK-Zertifizierung; was sind die Besonderheiten eines Zertifikatslehrganges? Inhalte in Stichpunkten als Liste, was gelernt wird)

4. Aufstiegschancen und Berufschancen mit einem IHK-Zertifikatslehrgang

(Für wen ist ein IHK-Zertifikatslehrgang sinnvoll, wie verbessern sich die beruflichen Aufstiegschancen mit einem IHK-Zertifikatslehrgang?)

5. Worauf bei der Wahl das Anbieters eines IHK-Zertifikatslehrgang achten?

(Kurzer Absatz zur Wahl des Weiterbildungsanbieteres und worauf man achten sollte)

6. Exkurs: Unterschied IHK-Kammer und IHK-Akademie

(Kurzer Absatz zum Unterschied in zwei, drei Sätzen)

Abbildung 34: eigener Screenshot vom 07.06.2019.

Ähnlich verhält es sich bei der Plattform Roamler. Die Durchführung der Tätigkeit ist so genau umschrieben, dass Roamler ein fachliches Weisungsrecht nach Vertragsschluss einfach nicht mehr braucht. Dies bewertet ein Teil der juristischen Literatur für solche Fälle ähnlich.[786] Das Weisungs-

786 *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 17, Rn. 13, S. 443; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1039 (1034); *Däubler* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork,

recht dient immer der Konkretisierung der im Arbeitsvertrag beschriebenen Tätigkeit; wenn es aber nichts zu konkretisieren gibt, weil alles klar umschrieben ist, ist das Vorhandensein eines Weisungsrechts kaum anzunehmen. Das ist gerade auch im Zusammenhang mit der Abgrenzung zum freien Dienst- und Werkvertrag zu sehen, denn fachliche Weisungen werden nicht nur im Arbeitsverhältnis ausgesprochen. Auch innerhalb eines Werkvertrages ist der Besteller eines Werkes berechtigt anzuweisen, § 645 Abs. 1 S. 1 BGB. Selbstständige können damit ebenfalls fachlichen Weisungen unterliegen und diese können auch vertraglich konkretisiert werden, es würde aus ihnen nicht per se Arbeitnehmer/innen machen.[787]

Das bedeutet, je konkreter ein Vertrag die Tätigkeiten ausführt und je weniger Spielraum verbleibt, desto wahrscheinlicher ist die Ablehnung eines fachlichen Weisungsrechts und eines Arbeitsverhältnisses.[788]

Wie ist es also zu werten, wenn dies zu dem Ergebnis führt, dass jemand aufgrund einer sehr detaillierten Tätigkeitsbeschreibung nicht als Arbeitnehmer/in, sondern als Selbstständiger/e zu sehen wäre?

(a) Rechtsprechung

Grundsätzlich wertet das BAG eine detaillierte vertragliche Regelung als starkes Indiz für eine selbstständige Tätigkeit, da die Arbeitsleistung in diesen Fällen einem Weisungsrecht entzogen ist.[789] Wörtlich heißt es dazu in einer VHS-Dozenten-Entscheidung des BAG:

> *„Wenn der Inhalt der Dienstleistung und die Unterrichtszeiten im Einzelnen vertraglich geregelt und damit einem Weisungsrecht der Volkshochschule*

S. 243–(246); *Däubler*, SR 2016, S. 2, 33; *Deinert*, Soloselbstständige, Kap. B Rn. 24, *Wedde*, AiB Extra September 2015, S. 26–31 (27); *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997 (987); *Reinecke*, NZA-RR 2016, S. 393–400 (397); *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82 (68); *Warter*, Crowdwork, S. 177; *Pacha*, Crowdwork, S. 174; *Kolbe* in: Dornbusch/Fischmeier/Löwisch, § 6 GewO, Rn. 60. Siehe hierzu auch Diskursanalyse unter: § 3 A. I.

787 BAG, Urteil vom 15. Dezember 1999 – 5 AZR 770/98 –, juris Rn. 25; bzgl. Crowd Work direkt: *Wisskirchen/Schwindling*, ZESAR 2017, S. 318–327 (320).

788 *Boemke*, ZfA 29 (1998), S. 285–326 (311); *Preis/Wieg*, AuR 2016, S. 313–325 (315 f.); *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 247.

789 BAG, Beschluss v. 30.10.1991 – 7 ABR 19/91 – NZA 1992, S. 407, 409; BAG, Urteil v. 13.11.1991 – 7 AZR 31/91 – NZA 1992, S. 1125.

> *entzogen wurden, ist dies ein wichtiger Hinweis auf ein freies Dienstverhältnis.*"[790]

Diese grundsätzliche Herangehensweise ist nicht unkommentiert geblieben. *Bauschke* hielt diese Entscheidung für einen unverhohlenen Hinweis an die jeweilige Volkshochschulorganisation, durch „*entsprechende Abfassung ihrer Verträge den unerwünschten Arbeitnehmerstatus ihrer Mitarbeiter zu vermeiden.*"[791]

In seiner späteren Entscheidung über Zeitungszusteller erkannte das BAG, dass eine vertragliche „Vorprogrammierung" auch für die Arbeitnehmereigenschaft sprechen kann – auch wenn es sich in dem konkreten Fall dann nicht um einen Arbeitnehmer handelte, weil er sich zur Bewältigung des Arbeitspensums weiterer Hilfskräfte bedienen konnte und das auch tat.[792]

In den Entscheidungsgründen erläuterte der befasste Senat, dass die Arbeitnehmereigenschaft nicht dadurch ausgeschlossen werden könne, dass die erforderlichen Weisungen bereits im Vertrag aufgenommen wurden:

> „*Bei einfachen Tätigkeiten, insbesondere manchen mechanischen Handarbeiten, bestehen schon von vorneherein nur geringe Gestaltungsmöglichkeiten. Daher können schon wenige organisatorische Weisungen den Beschäftigten in der Ausübung der Arbeit so festlegen, daß von einer im Wesentlichen freien Gestaltung der Tätigkeit […] nicht mehr die Rede sein kann. In derartigen Fällen kann die Arbeitnehmereigenschaft auch nicht dadurch ausgeschlossen werden, daß der Dienstgeber die wenigen erforderlichen Weisungen bereits in den Vertrag aufnimmt.*"[793]

Der klagende Zeitungszusteller musste „*sich lediglich zu einer bestimmten Stunde an einem bestimmten Ort einfinden, um dort die Zeitungen abzuholen und sie anschließend den ihnen bekannten (oder auf einer Liste verzeichneten) Abonnenten in die Briefkästen stecken.*"[794]

Das griff das BAG in der Folge in mehreren Fällen auf, so hieß es in einer Entscheidung, wo der Arbeitnehmerstatus eines Frachtführers streitig war, dass es für die Arbeitnehmereigenschaft spreche, wenn die

790 BAG, Urteil v. 13.11.1991 – 7 AZR 31/91 – NZA 1992, S. 1125.
791 *Bauschke*, RdA 1994, S. 209–215 (212).
792 BAG, Urteil vom 16. Juli 1997 – 5 AZR 312/96 –, BAGE 86, 170 - 177 (171).
793 BAG, Urteil vom 16.07.1997 – 5 AZR 312/96, BAGE 86, 170 - 177.
794 *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, Rn. 20 f., S. 459.

Art der Tätigkeit durch vorformulierte Vertragswerke, insbesondere durch Richtlinien genau vorgeschrieben werde.[795]

Dies könnte für die untersuchten Fälle ebenfalls zutreffen.

Der Vergleichspunkt ist, ob es tatsächlich eine *einfache Tätigkeit* ist. Des Weiteren ist fraglich, wie *Weisung* in diesem Fall zu verstehen ist. Wird aus der konkreten Leistungsbeschreibung eine Weisung oder ist sie Weisungen nur in der Sache gleichgestellt? Müsste sie in letzterem Falle dann unter die Weisungsbindung oder die Fremdbestimmung subsumiert werden?

Bei der Zeitungszustellung wurde eine einfache Tätigkeit bejaht, da die Gestaltungsmöglichkeiten von vorneherein gering sind.[796] Ähnlich ist es für Arbeiten bei clickworker und Roamler zu sehen. Bei clickworker muss man je nach Aufgabe kleinere Texte schreiben oder Recherchen im Internet vornehmen. Die Vorgaben, wie ein Text zu schreiben oder eine Recherche vorzunehmen ist, sind genauestens umschrieben. Die Schritt-für-Schritt Vorgaben schränken die Gestaltungsmöglichkeit stark ein. Es geht um eine möglichst normierte Textproduktion, die keinen nennenswerten Raum für eine freie oder gar schöpferische Tätigkeit lässt. Nur weil jemand schreibt und dabei verschiedene Register der Sprache ziehen kann, heißt es nicht, dass dies eine freie Gestaltung ist. Insoweit gehen auch Annahmen fehl, dass hier ein journalistisch-schöpferischer Rahmen gegeben ist.[797] So wird aus Erfahrungsberichten beschrieben, dass die Beschreibung immer gleicher Produkte auch immer mit der Nutzung eines bestimmten Wortschatzes und Stils einherging.[798] Das verdeutlicht, es geht nicht um Werbeprosa, es geht um eine industrielle Textproduktion. Bei Recherchen ist es noch eingeschränkter, da ja tatsächlich nur digitale Informationen auf Richtigkeit oder den korrekten Standort im Netz überprüft werden (Impressum, Datenschutzbestimmungen, Öffnungszeiten, etc.).

In der Rechtsprechung wird dabei auch danach unterschieden, ob Betroffene einer routinierten, ja vorgegebenen Tätigkeit nachgingen oder eigene gestalterische Spielräume hatten.[799] So hat sich eine einheitliche Rechtsprechung für Lehrer/innen herausgebildet: Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen seien danach Arbeitnehmer/innen; Lehrkräfte an der

---

795 BAG, Urteil vom 30.09.1998 – 5 AZR 563/97, NZA 1999, S. 374–377 (376).

796 BAG, Urteil vom 16.07.1997 – 5 AZR 312/96.

797 *Wisskirchen/Schwindling*, ZESAR 2017, S. 318–327 (321).

798 *Strube* beschreibt dies bei: Hensel et. al. (Hrsg.), Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 85 ff; *Strube* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft, S. 75 ff.

799 Zusammenfassend: *Reinecke*, NZA-RR 2016, S. 393–400 (397).

Volkhochschule oder Musikschule könnten „freie Mitarbeiter/innen“ sein, da deren Gestaltungsspielraum größer sei.[800]

Ähnlich verlief die Rechtsprechung bei Rundfunkmitarbeiter/innen:

Waren sie mit routinemäßigen Aufgaben wie Sprecher, Aufnahmeleitung, Übersetzung und Kameraassistenz betraut, so waren sie Arbeitnehmer/innen.[801] Waren sie programmgestaltend tätig, so war die Ausübung dieser Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis oder in einem Rechtsverhältnis als freier Mitarbeiter möglich.[802]

Diese Überlegungen passen nur bedingt auf die Textproduktion beim Microtasking. Der Gestaltungsspielraum ist nicht nennenswert vorhanden, aber wem assistieren sie? Nun, im Grunde genommen assistieren sie der Software, die, wenn sie könnte, die Werbeprosa selbst schreiben würde – ein Zustand, der momentan mangels Reife der Programme noch nicht so ausgeführt wird, über den wir aber in Zukunft noch sprechen werden: Schreibende künstliche Intelligenz.[803] Für den jetzigen Zustand ist festzuhalten: Die Schreibtätigkeit bei clickworker lässt – wie sich aus den Beispielen zu Textarbeiten ableiten lässt-, keinen Gestaltungsspielraum zu.

Ähnlich verhält es sich bei Roamler. Nimmt man einen Auftrag in einem Supermarkt an, wird genau vorgegeben wo, was und wie Fotos anzufertigen sind. Siehe hierzu die folgende Aufgabenbeschreibung, sowie den Auszug aus den FAQs, warum Aufträge abgelehnt werden. Darin zeigt sich, wie genau die Aufgaben durchzuführen sind.

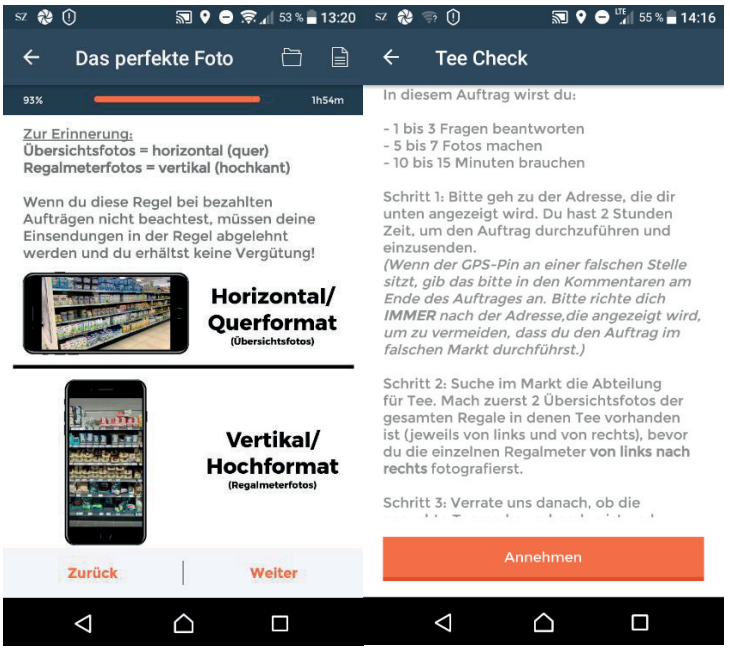
---

800 Seit BAG, Urteil vom 13. Dezember 1962 – 2 AZR 38/62 –, BAGE 14, 11; zuletzt BAG, Urteil vom 27.06.2017 – 9 AZR 851/16, juris („Musikschullehrerin“).

801 BAG, Urteil vom 11. März 1998 – 5 AZR 522/96 –, NZA 1998, 705–707 („Sprecher als AN“); BAG, Urteil vom 22. April 1998 – 5 AZR 2/97 –, Ls. nach juris „1. Kameraassistenten sind in aller Regel Arbeitnehmer.“

802 BAG, Urteil vom 22. April 1998 – 5 AZR 191/97 –, NZA 1998, S. 1275–1277 („gestaltender Rundfunkmitarbeiter kein AN“).

803 *Brynjolfsson/McAfee*, Second Machine Age, S. 113.



Wie kann ich es vermeiden, dass mein Auftrag abgelehnt wird?

Gemeinsam mit den Roamlern wollen wir für unsere Kunden wertvolle Daten sammeln. Aufträge werden nicht akzeptiert, wenn:

- Der Auftrag nicht am vorgegebenen Ort durchgeführt wurde
- Die Fotos verschwommen sind (aus einer zu großen Distanz gemacht wurden, zu hell oder dunkel sind oder verschwommen sind)
- Fotos nicht mit den Vorgaben der Auftragsbeschreibung übereinstimmen
- Fotos von einem Bildschirm gemacht wurden, von anderen Fotos oder von Fotos, die du davor gemacht hast, abfotografiert wurden (außer wenn angegeben wurde, dass dies erlaubt ist)
- In jeglicher Art unangemessene Fotos vorhanden sind
- Wenn du zu wenig Aufwand für deine Antwort aufgebracht hast (Bitte achte auf die Mindestanzahl der Wörter)
- Wenn deine Antworten nicht mit den Fotos übereinstimmen
- Wenn Fotos aus einem Auto heraus gemacht wurden.

Abbildung 35: eig. Screenshot vom 21.08. und 03.12.2019

Die andere Frage ist, ob es sich bei den Tätigkeitsbeschreibungen überhaupt um Weisungen handeln kann oder ob es Vertragsklauseln sind, die die erwartete Leistung konkret beschreiben.

Nach Ansicht der Verfasserin kann diese Frage jedoch dahinstehen, denn wenn sie keine freie Gestaltung iSd. § 84 Abs. 1 S. 2 HGB mehr zulassen, werden sie in der Sache einer Weisung gleichgesetzt und wertungsmäßig zugunsten der Arbeitnehmereigenschaft berücksichtigt.

Für diese Auslegung sprechen auch die sog. Eismann-Fällen, hierbei verneinten sowohl das BAG als auch der BGH eine Selbstständigkeit, weil die Verträge so weitgehende Vorgaben über die Tätigkeit enthielten, dass eben keine freie Gestaltung vorlag.[804]

Beim BAG hieß es in einer der Entscheidungen hierzu:

> *„Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit zeigt sich nicht nur daran, dass der Beschäftigte einem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit betreffen kann, sondern kann sich auch aus einer sehr detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben.“*[805] [Hervorhebung durch Verf.]

Für eine wertungsmäßige Gleichsetzung zwischen einer vertraglich genau umschriebenen Leistung mit einer Weisung spricht auch *Wank*, wenn er meint:

> *„Es macht in der Sache keinen Unterschied, ob der Vertragspartner dem Beschäftigten ein für alle Mal im Einzelnen vorgibt, wie er bestimmte Arbeitsabläufe zu vollziehen hat, oder ob es ihm jeden Tag neu erklärt wird.“*[806]

Das bedeutet jedoch nicht, dass beides das Gleiche sei; es mache nur eben *keinen Unterschied in der Sache*.

Ähnlich heißt es bei *Kreuder*:

> *„Es ist daher folgerichtig, vertraglich fixierte Einzelregelungen einer vorweggenommenen Weisung gleichzustellen und die betreffenden Erwerbstätigen als Arbeitnehmer anzusehen.“*[807]

---

804 BAG, Urteil vom 16.07.1997 – 5 AZB 29/96, NZA 1997, S. 1126; BGH, Urteil vom 04.11.1998 – VIII ZB 12/98, NZA 1999, S. 53.

805 BAG, Urteil vom 19.11.1997 – 5 AZR 657/96, BAGE 87, S. 129 (135); ähnlich BAG, Urteil vom 30.09.1998 – 5 AZR 563/97, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 103.

806 *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (147).

807 *Kreuder*, AuR 1996, S. 386–392 (392).

Schliemann wirft die Frage auf, ob eine zu strenge vertragliche Bindung nicht auch als Zeichen für eine persönliche Abhängigkeit gewertet werden könnte, wobei dann zu fragen wäre, ob es eine „*hinreichende*" persönliche Abhängigkeit wäre.[808]

Noch vor der Zeitungszusteller-Entscheidung äußerte sich *Bauschke* und meinte:

> „*Gleichwohl kann es für den betroffenen Mitarbeiter nicht entscheidend sein, ob sich die von ihm zu befolgenden Anweisungen aus detailliert festgelegten Vertragsbestimmungen oder aus dem jeweils konkret ausgeübten Weisungsrecht ergeben.*"[809]

Wie oben dargestellt, ist die gesamte Tätigkeit genauestens im Vertrag beschrieben. Es besteht somit kein Anlass die Crowd Worker anzuweisen. Gerade wenn man sich die Formulierung bei Roamler ansieht, wo es heißt,

> „*In diesem Auftrag wirst du:*
> *1–3 Fragen beantworten*
> *5–7 Fotos machen*
> *10–15 Minuten brauchen*",

liegt die Vermutung nahe, dass es sich dem Grunde nach um eine vorweggenommene Weisung handelt. Ebenso, wenn man sich ansieht, wie die Bilder anzufertigen sind. Hierbei wird ganz konkret vorgegeben, was die Plattform verwerten kann. Stellt man sich vor, dass ein Crowd Worker bei Roamler nicht über eine App die Aufgaben angezeigt bekommen würde, würde er/sie sich zu Roamler begeben oder dort anrufen. Nachdem klar wäre, dass Produkte in einem Supermarkt abzufotografieren wären, würde ein Roamler Mitarbeiter/in sagen, was zu tun wäre und er/sie würde es wohl genauso formulieren, wie es in der App erscheint. Wahrscheinlich würde nicht bezweifelt werden, dass es eine Weisung ist.[810]

Die konkrete Beschreibung der Durchführung der Tätigkeit bei clickworker und Roamler sind wie vorweggenommene Weisung zu werten. Die Situation, in der Crowd Worker die detaillierte Aufgabenbeschreibung erhalten, stellt sich für sie immer gleich dar – ganz gleich, ob als

---

808 *Schliemann*, RdA 1997, S. 322–326 (326).

809 *Bauschke*, RdA 1994, S. 209–215 (212).

810 *Risak* exerziert durch, wie eine Kategorisierung von Produkten offline stattfinden würde, ZAS 2015, S. 11–19; Däubler spielt einen Fall des Microtaskings ebenfalls „analog" durch, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, Rn. 20.

konkrete Tätigkeitsbeschreibung im Vertrag oder ob ihnen per Weisung mitgeteilt würde, wie diese Aufgabe zu bewältigen wäre. Das Tückische an sehr detaillierten Leistungsbeschreibungen im Vertrag ist, dass sie arbeitsrechtliche Regelungen durch die bloße Genauigkeit der Leistungen umgehen könnten.[811] Schutz oder Nicht-Schutz des Arbeitsrechts kann jedoch nicht davon abhängen, wie raffiniert Verträge formuliert werden.

Im Gegenteil, bei einer bereits im Vertrag formulierten umfassenden Vorgabe der Arbeitspflicht, ist die persönliche Abhängigkeit noch viel stärker ausgeprägt als wenn Arbeitnehmer/innen gewissen Freiraum bei der Durchführung genießen, so dass dies erst recht für eine Arbeitnehmereigenschaft spricht.[812]

Die bleibende Frage ist, ob die konkreten Beschreibungen nun unter die Weisungsbindung oder die Fremdbestimmung zu subsumieren sind. Es besteht aus Sicht der Verfasserin kein Grund, diese vorweggenommenen Weisungen nicht unter die fachliche Weisungsbindung zu subsumieren.[813] Die Rechtsprechung selbst spricht ja von vorweggenommenen Weisungen und scheint damit auch das Bild vor Augen zu haben, dass ohne die vertraglichen Festlegungen, Weisungen ausgesprochen würden. In der Literatur wird die vorweggenommene Weisung oder *gebündelte Weisung*[814] als Weisung angesehen, die nur ein Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts geben könnte.[815]

Selbst wenn man dies verneinen sollte, so könnte man über die Fremdbestimmung ebenfalls zu einer persönlichen Abhängigkeit kommen.[816]

---

811 *Bauschke*, RdA 1994, S. 209–215 (212); *Pacha*, Crowdwork, S. 175; *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 248.

812 BAG, Urteil vom 25.09.2013 NZA 2013, 1348; BAG, Urteil vom 30.09.1998 – 5 AZR 563/97, NZA 1999 S. 374 (376); ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 33; *Schliemann*, RdA 1997, S. 322–326 (326).

813 A.A. *Fischels*, wobei er von konkreten Leistungsbeschreibungen ausgeht, die nicht als Weisung zu sehen sind, Arbeitnehmerbegriff, S. 250.

814 *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 17, Rn. 13.

815 *Kreuder/Matthiesen-Kreuder* in HK-ArbR, §§ 611, 611 a BGB, Rn. 83; *Bauschke*, RdA 1994, S. 209–215 (212); *Schliemann* zieht es in Betracht, relativiert es aber auch, RdA 1997, S. 322–326 (326).

816 *Kreuder*, AuR 1996, S. 386–393 (392); *Wank*, AuR 2017, S. 140 -153 (147); *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, Rn. 20; *Wedde*, AiB Extra September 2015, S. 26–31 (27); *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997 (987); *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82 (68); Preis bespricht die Problematik vorweggenommener Weisungen ebenfalls unter Weisungsbindung, die vertragliche Festlegung bzgl. Arbeitszeit und -ort jedoch als Problem der Fremdbestimmung, ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 33, 35, 13.

Daneben müssen noch folgende Aspekte berücksichtigt werden:

Die Arbeitsbedingungen werden nicht ausgehandelt.[817] Wenn die Crowd Worker bei clickworker oder Roamler einen verfügbaren Auftrag iSd. invitatio ad offerendum anbieten, sind die Konditionen von Seiten der Plattformen vorgegeben. Die Crowd Worker können keinen Gegenvorschlag machen in dem Sinne, dass sie über Geld, Inhalt oder Arbeitszeit verhandeln. Sie bewegen sich innerhalb des Systems der Webseite oder App. Dort ist kein Raum für Verhandlungen. Das wird unter Hinzuziehung der AGB beider Plattformen noch deutlicher. Bei clickworker heißt es unter § 3.1 ihrer AGB:

> *„Clickworker stellt auf dem Workplace Projekte mit hierfür geltenden Konditionen vor…".*

Bei Roamler heißt es unter Nr. 6.1 ihrer AGB:

> *„Der Auftragnehmer gewährleistet, dass Aufträge gemäß der Auftragsbeschreibung in der App ausgeführt werden und dass alle im Auftrag und in möglicherweise darüber hinaus geltenden Aufträgen genannten Bedingungen erfüllt werden."*

Schließlich muss man sich klarmachen, dass sich Tätigkeitsbeschreibungen bei clickworker und Roamler zwar immer dem individuellen Auftrag anpassen, aber die Art der zu bewältigenden Aufgaben doch immer ähnlich ist:

Es geht meist um Textproduktion, Recherche und Ähnliches bei clickworker; es geht um Fotos des „Point of Sale" bzw. Warenpräsentation bei Roamler. Die Tätigkeiten sind immer auf die gleiche Art durchzuführen. Dafür sprechen vor allem die umfassenden Qualifizierungsmaßnahmen, die sowohl bei Clickworker als auch bei Roamler durchlaufen werden müssen, bevor Crowd Worker überhaupt einen Job anbieten können. Sie schreiben Texte, qualifizieren sich für besser bezahlte Aufträge und trainieren, wie bestimmte Aufträge zu bewältigen sind. Bei Roamler gibt es eine Anleitung, wie bestimmte Fotos von Produkten in Supermärkten anzufertigen sind, was beim Datenschutz zu beachten ist und wie die Fachbegriffe in der Aufstellung von Produkten heißen. Für all das muss man zwingend die sog. Roamler-Academy durchlaufen. Diese Schulungen und Vorgaben sind nichts anderes als digitale Handbücher. Wie wir oben

817 *De Stefano*, Comp. Lab. L and Pol. J. 2016, S. 471 (483); *Warter*, Crowdwork, S. 181; *Pacha*, Crowdwork, S. 175 hält es an dieser Stelle noch für möglich, lehnt es aber im Ergebnis ab.

gesehen haben, sind umfassende Qualifizierungsrunden von den Crowd Workern zu durchlaufen. Die Tatsache, dass diese Schulungen ausgelagert sind, kann nicht dazu führen, dass diese allgemeinen Anleitungen nicht als eine Art digitale Handbücher zu sehen sind. Zumal man bei jedem Auftrag daran erinnert wird, dass man die Aufgaben wie in der Roamler-Academy „gelernt", auszuführen haben (siehe Abbildungen oben) Bei Roamler werden diese Schulungen auch explizit in Nr. 3.1 den Nutzungsbedingungen erwähnt:

> *„Die App ist eine Plattform, auf der Roamler den Auftragnehmer über Aufträge und Schulungsprogramme informiert und auf der der Auftragnehmer diese Aufträge zu den Bedingungen annehmen kann, die in der App beschrieben sind."*

Diese digitalen Handbücher schränken die Gestaltungsfreiheit so ein, wie sie bereits die analogen Handbücher in den Eismann-Fällen zu beschränken vermochten.[818]

Das zusammengenommen spricht für eine umfassende fachliche Weisungsbindung der Crowd Worker bei Roamler und Clickworker.

Gleichwohl wird man eine Abgrenzung der arbeitsvertraglichen Weisung gegenüber werkvertraglichen Weisungen oder solchen aus freien Dienstverträgen vornehmen müssen, da auch diese Vertragsarten Weisungen kennen.

(b) Abgrenzung (insbesondere) werkvertraglicher Weisungen von solchen des Arbeitsvertrages

Oben ist das Spannungsverhältnis zwischen Weisungsrechten und präzisen Leistungsbeschreibungen eines Vertrages angesprochen worden. In demselben Problemkreis bewegt man sich, wenn man sich Weisungen in den unterschiedlichen Vertragstypen anschaut, denn die Weisung ist nichts arbeitsvertragsspezifisches, sondern ist sowohl im Dienstvertrag in § 618 Abs. 1 BGB als auch als Anweisung im Werkvertrag in § 645 Abs. 1 S. 1 BGB zu sehen. Die Crux liegt darin, arbeitsvertragliche Weisungen von Weisungen anderer Verträge zu unterscheiden.[819]

Die hier in Frage stehenden vorweggenommenen Weisungen sind auch nicht als werkvertragliche oder solche eines freien Dienstverhältnisses zu

818 BAG, Beschluss vom 16.07.1997 5-AZB 29/96, AP ArbGG 1979 § 5 Nr. 37.
819 *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 257.

begreifen. Zwar gibt es in der Literatur die Auffassung, dass sich die Vorgaben bei Crowd Work auf ein funktional abgrenzbares Arbeitsergebnis beziehen und somit die werkvertragliche Weisung näher liege als die arbeitsvertragliche.[820] Das ist m.E. aus mehreren Gründen vorliegend nicht der Fall:

- Werkvertragliche Anweisungen iSd. § 645 Abs. 1 S. 1 BGB liegen vor, wenn über die bei Werkverträgen notwendige Werkbeschreibung hinausgegangen wird; der Besteller gibt dann nicht nur Anregungen oder äußert Wünsche, wie ein Werk zu erbringen ist, sondern er greift in die Verantwortung des Unternehmers ein und konkretisiert den Leistungsinhalt.[821]
- Von § 645 Abs. 1 BGB ist gedeckt, dass der Besteller dem Werkunternehmer selbst oder dessen Erfüllungsgehilfen Anweisungen erteilt, die sich nicht auf die Art und Weise der Arbeitsleistung (z.B. Inhalt, Zeit, Ort, Tempo, Ausführung), sondern auf die Ausführung des Werks (z.B. bestimmte Fertigungsmethoden, Qualitätsanforderungen, Reihenfolge, Stückzahl) beziehen, erteilt.[822]
- Eine interessante Entscheidung des BAG vom 25.09.2013 verdient an dieser Stelle eine vertiefte Auseinandersetzung. In der Sache ging es um die Entfristungsklage eines wissenschaftlichen Mitarbeiters des Landesdenkmalamtes Bayern. Zu seinen Tätigkeiten zählte die Anfertigung von Befundberichten, die Kartierung und Einarbeitung der Fundberichte in die Ortsakten und Eingabe in den PC und ähnliche nachbereitende Tätigkeiten, die genau umschrieben waren. Er musste seine Tätigkeit wegen der notwendigen Dateneingabe in die behördeneigene Datenbank in Dienststellen des Denkmalamtes erbringen. Seine Leistung erbrachte er stets auf der Grundlage eines Werkvertrages. Der Kläger begehrte die Feststellung, dass er nicht auf der Grundlage eines Werkvertrages, sondern eines Arbeitsvertrages tätig war. Die beiden Vorinstanzen erkannten auf Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses und das BAG bestätigte diese Entscheidungen. In diesem Urteil heißt es[823]:

  „Ob ein Werkvertrag, ein Dienst- oder ein Arbeitsverhältnis besteht, zeigt der wirkliche Geschäftsinhalt. Zwingende gesetzliche Regelungen für Arbeitsverhältnisse können nicht dadurch abbedungen werden, dass Parteien

820 *Selzer*, Junge Arbeitsrechtler 2015, S. 27–43 (38), *Deinert*, Soloselbstständige, S. 22; *Pacha*, Crowdwork, S. 176 f.

821 BeckOK BGB/*Voit*, § 645 BGB Rn. 10.

822 BeckOK ArbR/*Kock*, 54. Ed. 1.12.2019, AÜG § 1 Rn. 58.

823 BAG, Urteil vom 25.09.2013 – 10 AZR 282/12.

ihrem Arbeitsverhältnis eine andere Bezeichnung geben; ein abhängig beschäftigter Arbeitnehmer wird nicht durch Auferlegung einer Erfolgsgarantie zum Werkunternehmer (vgl. ErfK/Preis 13. Aufl. § 611 BGB Rn. 13)."

– In der Entscheidung kommt die Ablehnung zum Ausdruck durch Werkverträge Arbeitsrecht zu umgehen. Die Entscheidung arbeitet ein Problem sehr gut heraus, was *Maschmann* das Abgrenzungsproblem nennt. Danach teile sich jede Vertragsqualifikation in ein Abgrenzungs- und ein Einordnungsproblem.[824] Mit der Abgrenzung werden abstrakt-generelle Merkmale festgelegt, die verschiedene Vertragstypen voneinander unterscheidbar machen. Der Counterpart zur Abgrenzung ist die Einordung; die meint nichts anderes als die juristische Subsumtion – die Zuordnung eines konkreten Vertrages aufgrund seiner „Rechte- und Pflichtenstruktur" zu einem bestimmten Vertragstyp.[825] Die ist für den Einzelfall vorzunehmen. Gerade das bringt Rechtsanwender/innen im Fall der Abgrenzung Weisung im Arbeitsvertrag und (An-)Weisung im Dienst- oder Werkvertrag an die Grenzen. Nach der zitierten Entscheidung spricht es eher für einen Arbeitsvertrag, wenn sich die zu erbringenden Leistungen nach dem jeweiligen Bedarf des Auftraggebers richten und wenn mit der Bestimmung von Leistungen auch über Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit entschieden wird.[826] An dieser Stelle zeigt sich, wie wichtig die Unterscheidung zwischen Weisung und vertraglicher Festlegung ist.[827] Gleichwohl bleibt das Einordnungsproblem: *Fischels* versucht das Problem so zu lösen: „*Je mehr also Weisungen die Durchführung der Leistung und weniger rein das Ergebnis betreffen, desto mehr spräche für die persönliche Abhängigkeit.*"[828]
– Dies deckt sich bereits mit früheren Entscheidungen des BAG, wonach werkvertragliche Anweisungen gegenüber solchen des Arbeitsvertrages „*sachbezogen und ergebnisorientiert*" sein sollten.[829] Die ökonomische Ausgangslage ist dabei auch zu berücksichtigen: Der Besteller eines

824 *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 29 ff.
825 *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 30.
826 BAG, Urteil vom 25.09.2013 10 AZR 282/12, Rn. 17.
827 So auch *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 276.
828 *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 277.
829 BAG, Urteil vom 30.01.1991 – AZR 497/89, AP AÜG § 10 Nr. 8; Becker, DB 1988, S. 2561 (2565); *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 187; ders., NZA 2013, S. 1305–1312 (1308); *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 274; andere Abgrenzungsformeln: Wank, Arbeitnehmer und Selbstständige, S. 146 f.

Dienstes oder Werkes möchte gerade keine eigene Leistung erbringen, sondern eine fremde Leistung auf dem Markt einkaufen.[830]

- Damit ist die Grenze vom Arbeitsvertrag zum Werkvertrag dort überschritten, wo Weisungen den Leistungsgegenstand erst festlegen.[831] Hierzu kann eine Testfrage helfen, den Vertragstypus zu klären:[832] Wem steht die Urheberschaft an der Leistung zu?[833] Ist die Leistung mit der Person des Leistungserbringers untrennbar verbunden und ihr zurechenbar? Das wurde angenommen bei der Vorstellung von Zirkusartisten, die ein Kunststück einstudiert hatten, die ein Zirkus wiederum als Leistung einkaufte. Hier ist deutlich, dass die Leistung einen gestalterischen Wert hat, der mit den Leistungserbringern untrennbar verbunden ist.[834] Dies spricht dann für eine eigenständige Leistung am Markt und somit gegen ein Arbeitsverhältnis.[835]
- In der Denkmalpfleger-Entscheidung des BAG kam es auch ganz wesentlich darauf an, ob ein abgegrenztes Werk vorlag. So heißt es dort[836]:

> *„Fehlt es an einem abgrenzbaren, dem Auftragnehmer als eigene Leistung zurechenbaren und abnahmefähigen Werk, kommt ein Werkvertrag kaum in Betracht, weil der „Auftraggeber" durch weitere Weisungen den Gegenstand der vom „Auftragnehmer" zu erbringenden Leistung erst bestimmen und damit Arbeit und Einsatz erst bindend organisieren muss (vgl. BAG 9. November 1994 -7AZR 217/94-zu III2b der Gründe, BAGE 78, 252). Richten sich die vom Auftragnehmer zu erbringenden Leistungen nach dem jeweiligen Bedarf des Auftraggebers, so kann auch darin ein Indiz gegen eine werk-und für eine arbeitsvertragliche Beziehung liegen, etwa wenn mit der Bestimmung von Leistungen auch über Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit entschieden wird. Wesentlich ist, inwiefern Weisungsrechte ausgeübt werden und in welchem Maß der Auftragnehmer in einen*

830 BAG, Urteil vom 30.01.1991 – AZR 497/89, AP AÜG § 10 Nr. 8; BAG, Urteil vom 13.05.1992 – 7 AZR 284/91, NZA 1993, S. 357 (359); BAG, Urteil vom 11.08.2015 – 9 AZR 98/14, NZA-RR 2016, S. 288–392 („Zirkusartisten"); *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 275; mwN. *Maschmann*, Arbeitsverträge, S. 187.

831 *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 275.

832 *Willemsen* in: FS Moll, 2019, S. 757–774 (763).

833 So der Ansatz des BAG, Urteil vom 11.08.2015 – 9 AZR 98/14, NZA-RR 2016, S. 288–392 („Zirkusartisten"), Rn. 22 nach juris.

834 BAG, Urteil vom 11.08.2015 – 9 AZR 98/14, NZA-RR 2016, S. 288–392 („Zirkusartisten").

835 So auch BAG, Urteil vom 27.06.2017 – 9 AZR 851/16 – nach juris Rn. 25; *Willemsen* in: FS Moll, 2019, S. 757–774 (763).

836 BAG, Urteil vom 25.09.2013 – 10 AZR 282/12.

bestellerseitig organisierten Produktionsprozess eingegliedert ist. Zwar steht auch einem Werkbesteller gegenüber dem Werkunternehmer das Recht zu, Anweisungen für die Ausführung des Werks zu erteilen (vgl. § 645 Abs. 1 Satz 1 BGB zu den Auswirkungen auf die Vergütungsgefahr). Davon abzugrenzen ist aber die Ausübung von Weisungsrechten bezüglich des Arbeitsvorgangs und der Zeiteinteilung (Kittner/Zwanziger/Deinert-Deinert 7.Aufl. § 3 Rn. 137). Weisungen, die sich ausschließlich auf das vereinbarte Werk beziehen, können im Rahmen eines Werkvertrags erteilt werden (vgl. ErfK/Preis § 611 BGB Rn. 14); wird die Tätigkeit aber durch den „Besteller" geplant und organisiert und wird der „Werkunternehmer" in einen arbeitsteiligen Prozess in einer Weise eingegliedert, die eine eigenverantwortliche Organisation der Erstellung des vereinbarten „Werks" faktisch ausschließt, liegt ein Arbeitsverhältnis nahe."

- In die gleiche Richtung gehen die Erwägungen, dass eine Leistung nicht selbstständig, d.h. nicht im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrages erbracht werde, wenn ihre Bedeutung erst durch die Wertschöpfungsprozesse und unter Einbeziehung der Ressourcen des Auftraggebers, einen Marktwert erlange.[837]
- Das ist sowohl bei den Tätigkeiten bei Clickworker als auch bei Roamler der Fall. Die dargestellten Schritt-für-Schritt Anweisungen bzgl. der Aufgaben bei Clickworker und Roamler beziehen sich nicht nur auf das Ergebnis, sondern sie *strukturieren* den Weg zum Arbeitsergebnis so stark, dass von einer freien Gestaltung der Durchführung keine Rede sein kann. Erst durch diese *Anleitung wird der Leistungsgegenstand konkretisiert* und damit liegt eine arbeitsvertragliche Leistung näher als eine werk- oder dienstvertragliche Leistung.

  Zuzugestehen ist, dass es im Allgemeinen schwierig ist, diese Fälle sauber voneinander zu trennen: Die Vertragsparteien haben einen weiten Spielraum darüber, was ein „Werk" sein kann. Dieser Freiraum ermöglicht es, auch Weisungen auszusprechen, die sich dann nur auf das Werk beziehen. Umgekehrt kann man den Erfolg einer Handlung kaum von der Durchführung dieser Handlung trennen; so sind die meisten *„sachbezogenen und ergebnisorientierten"* Weisungen auch Weisungen bezüglich der Durchführung der Tätigkeit.[838] Und so sind es

837 *Willemsen* in: FS Moll, 2019, S. 757–774 (763).
838 *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 276.

Einige, die eine solche Unterscheidung wenig überzeugend finden.[839] Das mag in anderen Fällen zutreffen.

- In diesem Fall ist die Abgrenzung unproblematisch, denn es fehlt m.E. bereits an einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis. Crowd Work Initiativen parzellieren in der Regel große Arbeitsaufträge in viele kleine. Diese kleinen Aufträge werden in die Crowd ausgelagert und schließlich nach Erledigung wieder in den Wertschöpfungsprozess der Plattform integriert.[840] Es ist folglich ein unselbstständiger Produktionsschritt. Nach Ansicht des BAG ist in diesem Zusammenhang auch relevant, *„in welchem Maß der Auftragnehmer in einen bestellerseitig organisierten Produktionsprozess eingegliedert ist."*[841]
  Natürlich muss man hier genau unterscheiden: Einen *selbstständigen* Produktionsschritt kann ein Unternehmen auslagern und die Leistung mittels eines Werkvertrages oder freien Dienstvertrages quasi „einkaufen" – ein klassischer Fall einer ökonomischen „Buy"-Entscheidung (s.o.). Aber diesen Fall haben wir nicht: Die Aufgabe der Crowd Worker wird in die Wertschöpfung reintegriert, sie wird entsprechend angepasst und als Gesamtpaket den Endkunden abgeliefert. In dem Kapitel, wo es um die Arbeitsorganisation von Clickworker und Roamler ging, ist das jeweils genau beschrieben worden.[842] Die Hauptaufgabe der Plattformen besteht darin, den Gesamtauftrag in einzelne Teilaufgaben aufzugliedern. Undiplomatisch wird von einem digitalen Taylorismus gesprochen.[843] Crowd Worker sind damit in hochgradig standardisierte und vorstrukturierte, arbeitsteilig organisierte Bearbeitungsabläufe integriert (s. Abb.).[844] Was Crowd Worker zu tun haben, ist so eng vorgegeben, dass kaum Raum für eine freie Gestaltung bleibt.
- In diesem Zusammenhang ist es relevant zu verstehen, dass Crowd Work Plattformen für eine bestimmte Form von Arbeit erst einen Markt geschaffen haben. Wenn man nämlich damit argumentiert, dass die Crowd Worker Selbstständige seien, die ihre Leistung frei anbieten könnten, wird verkannt, dass dies nur über die Crowd Work Plattformen geht. Sie können nicht Texte schreiben, Produkte in Onlineshops kategorisieren, Produkte im Supermarkt abfotografieren und ähnliches

839 *Greiner*, NZA 2013, S. 697- 701 (699); *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 276; *Kocher* in: Hensel et. al. (Hrsg.), Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 179.
840 Siehe unter § 3 B. I. 3. Arbeitsorganisation.
841 BAG, Urteil vom 25.09.2013 – 10 AZR 282/12, Rn. 17.
842 Siehe unter § 3 B. I. 3. Arbeitsorganisation.
843 *Strube* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 85.
844 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 62.

mehr, weil es für diese *Einzelleistungen* keinen Markt gibt. Dieser Markt wird erst durch Crowd Work Plattformen geschaffen, weil sie diese Aufträge von Großkunden bekommen.

(c) Zwischenergebnis

Crowd Workern bei Roamler und Clickworker werden umfassende Vorgaben gemacht, wie ihre Leistung zu erbringen ist. Dies lässt keine freie Gestaltung der Tätigkeit zu.[845] Die sehr konkrete Beschreibung der Durchführung im Vertrag ist eine vorweggenommene Weisung die wertungsmäßig einer Weisung gleichzusetzen ist. Dies begründet eine fachliche Weisungsbindung der Crowd Worker auf Clickworker und Roamler. Bei diesen Weisungen handelt es sich auch nicht um solche eines Werk- oder freien Dienstvertrages, denn es handelt sich um unselbstständige Produktionsschritte, es fehlt am Werk und am freien Markt für solche Werk- und Dienstleistungen. Ob aus der fachlichen Weisungsbindung eine persönliche Abhängigkeit resultiert, kann sich nur im Zusammenspiel mit den anderen Voraussetzungen wie Zeit, Ort und Fremdbestimmung ergeben, die im Folgenden zu prüfen sind.

(3) Zeitliche Weisungsbindung

Die zeitliche Weisungsbindung ergibt sich nunmehr gesetzlich aus § 611a Abs. 1 S. 2 und S. 3 2. Alt. BGB. Weisungsgebunden in zeitlicher Hinsicht ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung sowie der Umkehr aus § 84 Abs. 1 S. 2 HGB.[846] Zeitliche Weisungsbindung kann unterschiedlich ausfallen. Sie wird angenommen, wenn Dienstverpflichtete die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit nicht frei bestimmten können.[847] In diesem Fall

845 A.A. *Pacha*, Crowdwork, S. 176.

846 Siehe nur BAG Urteil vom 27.10.1956 – 2 AZR 297/54, AP ZPO § 554 Nr. 3, Urteil vom 07.02.1957 – 2 AZR 440/54, AP BGB § 611 Urlaubsrecht Nr. 18; Urteil vom 19.05.1960 – 2 AZR 197/58, AP ArbGG 1953 § 5 Nr. 7; BAG, Urteil vom 26.07.1995 – 5 AZR 22/94 – NZA 1996, S. 477–480.

847 Siehe nur BAG, Urteil vom 20.01.2010 – 5 AZR 106/09 – NJOZ 2010, S. 1705–1707 (1706); BAG, Urteil vom 14.06.2016, 9 AZR 305/15 Rn. 22 ff. zitiert nach juris; BAG, Urteil vom 27.06.2001 – 5 AZR 561/99, BAGE 98, S. 146; ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 35.

ging es um einen Lehrer an der Abendrealschule, der als Honorarkraft im freien Dienstverhältnis beschäftigt wurde und nach Beendigung des Vertrages darauf klagte, dass er Arbeitnehmer sei.[848] Eine zeitliche Weisungsbindung wurde angenommen bei der Gestaltung der Arbeitszeit durch die Beklagte, da der Unterricht immer in zwischen 18:00 Uhr und 21:30 Uhr stattzufinden hatte. Ein weiteres Anzeichen für eine zeitliche Weisungsbindung ist, wenn Dienstberechtige ihre Beschäftigten einseitig ohne deren Zustimmung in Dienstpläne eintragen können.[849] Der Abruf einer bestimmten Dienstleistung und damit die Weisungsbindung bzgl. der Lage der Arbeitszeit führen regelmäßig zur Annahme eines Arbeitsverhältnisses.[850] Insbesondere, wenn ein Ablehnungsrecht die vertraglichen Beziehungen gefährden würde und damit faktisch nicht besteht.[851] Eine zeitliche Weisungsbindung kann im Vertrag fixiert sein, so dass eine Weisungsausübung im Einzelfall nicht erforderlich ist.[852] Ein Arbeitsvertrag kann also bereits angenommen werden, wenn Verpflichtete eine zweck- und zeitbestimmte Arbeitsleistung mit im Voraus nicht abgegrenzten Einzelleistungen zugesagt haben.[853] Nicht per se zeitlich weisungsabhängig ist, wer verspricht, eine Leistung zu einem bestimmten Zeitpunkt fertigzustellen oder zu erbringen.[854]

Das kann Arbeitnehmer/innen wie Selbstständige bestreffen, so dass hier kein Argument für ein Arbeitsverhältnis gewonnen werden kann.[855] Gegen die zeitliche Weisungsbindung spricht, dass zwar Fristen gesetzt sind, diese aber so bemessen sind, dass die Arbeitszeit innerhalb des Zeitrahmens wiederum frei eingeteilt werden kann.[856]

---

848 BAG, Urteil vom 20.01.2010 – 5 AZR 106/09 – NJOZ 2010, S. 1705–1707 (1706).

849 BAG, Urteil vom 16.03.1994 – 5 AZR 447/92, NZA 1994, S. 1132–1134 (1134) „Co-Pilot"; Urteil vom 16.02.1994 – 5 AZR 402/93, NZA 1995, S. 21–24 (23) „Rundfunkmitarbeiter"; Urteil vom 12.06.1996 – 5 AZR 960/94, NZA 1997, S. 191–194 (193) „studentischer Tankwart"; Urteil vom 08.11.2006 -5 AZR 706/05, NZA 2007 S. 321–325 (322) „Musikarchivar".

850 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 36.

851 BAG, Urteil vom 19.01.2000 – 5 AZR 644/98 – NZA 1998, S. 839–840 (840) „Fotoreporter"; ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 35.

852 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 35.

853 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 36.

854 BAG, Urteil vom 22.08.2001, NZA 2003, S. 662.

855 BAG, Urteil vom 13.03.2008 – 2 AZR 1037/06 – NZA 2008, S. 878; BAG, Urteil vom 09.10.2002 – 5 AZR 405/01 – NJOZ 2003, S. 1578 (1580); BAG, Urteil vom 27.03.1991 – 5 AZR 194/90 – AP Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit; ErfK/Preis, § 611a BGB, Rn. 36.

856 BAG, Urteil vom 22.08.2001 – 5 AZR 502/99, juris.

Insgesamt wird über die zeitliche Weisungsbindung gesagt, dass sie in Zeiten der Digitalisierung immer mehr an Bedeutung verliert.[857]Arbeitnehmer/innen können in Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit mit Arbeitszeitrahmen etc. ihrer Tätigkeit nachgehen, sie sind dann zwar an die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes gebunden, aber abgesehen davon völlig frei, sich ihre Arbeitszeit einzuteilen.[858] So betrachtet ist das genau gegenteilig zu den frühzeitigen Entscheidungen des BAG, die eine Arbeitnehmereigenschaft verneinten, *wenn dem Arbeitnehmer die Chance einer freien Zeiteinteilung zukam*.[859] Insgesamt rückt die zeitliche Weisungsbindung in den Hintergrund, so dass sie v.a. für die Arbeitnehmereigenschaft spricht, wenn sie vorhanden ist, aber nicht unbedingt dagegen spricht, wenn sie nicht vorhanden ist. Im Zusammenhang mit Crowd Work ist zu fragen, wie tolerant die zeitliche Weisungsbindung gegenüber der zeitlichen Freiheit einer Tätigkeit ist.[860]

Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, ob Crowd Worker bei ihrer Tätigkeit für Clickworker oder Roamler zeitlich weisungsgebunden sind.

Grundsätzlich ist bezüglich der Dauer der Arbeitszeit zu sagen, dass keine zeitliche Weisungsbindung vorliegt, wenn Arbeitende frei darüber entscheiden können, ob sie den nächsten Auftrag annehmen, bzw. ausführen.[861] Entspricht dies auch der tatsächlichen Vertragsdurchführung sind Arbeitende zeitlich nicht weisungsgebunden – das kann auch nicht durch noch so starke Bindungen hinsichtlich Durchführung, Ort und Fremdbestimmung „ausgeglichen“ werden.[862]

Denn, wer sich der zeitlichen Bestimmung durch den Auftraggeber entziehen kann, zeigt, dass er/sie frei von der zeitlichen Verpflichtung durch den Auftraggeber ist.

---

857 Als nur einer von vielen *Schwarze in:* Hanau/Matiaske, Diskontinuierliche Arbeit und Arbeitnehmerbegriff, S. 49–69 (51), spricht von zeitlicher Diskontinuität.

858 BAG, Urteil vom 29.08.2013 – 2 AZR 273/12, Rn. 35 nach juris; BAG, Urteil vom 23.09.2015, 5 AZR 767/13, Rn. 31 nach juris.

859 Vgl. BAG, Urteil vom 07.02.1957 – 2 AZR 440/54, AP BGB § 611 Urlaubsrecht Nr. 18; Urteil vom. 19.05.1960 – 2 AZR 197/58, AP ArbGG 1953 § 5 Nr. 7.

860 Vgl. *Schwarze in:* Hanau/Matiaske, Diskontinuierliche Arbeit und Arbeitnehmerbegriff, S. 49–69 (53 f).

861 Repräsentativ an dieser Stelle das Urteil BAG, Urteil vom 14.06.2016, 9 AZR 305/15, Rn. 22 ff. zitiert nach juris; BAG, Urteil vom 27.06.2001 – 5 AZR 561/99, BAGE 98, S. 146.

862 *Schwarze in:* Hanau/Matiaske, Diskontinuierliche Arbeit und Arbeitnehmerbegriff, S. 49–69 (54).

An dieser Stelle gilt es, die vertraglichen Vorgänge zu sortieren; wir haben zum einen den Nutzungsvertrag/Rahmenvertrag zum anderen die einzelnen Vertragsverhältnisse bzgl. der einzelnen Aufgaben. Dies ist bei der zeitlichen Weisungsbindung zu bedenken.

Aus dem Nutzungsvertrag selbst ergibt sich keine *konkrete* Pflicht zu bestimmten Zeiten oder in einem bestimmten Umfang zu arbeiten. Allerdings gibt es sowohl bei clickworker als auch bei Roamler eine indirekte Pflicht bestimmte Zeiten einzuhalten zu sehen.

Bei clickworker heißt es unter Nr. 3.2 Abs. 2 S. 2 ihrer AGB:

> *„Insbesondere werden Leistungen nicht mehr angenommen, wenn der von clickworker genannte Zeitraum zur Leistungserbringung überschritten ist.“*

Bei Roamler ist es unter Nr. 6.1 der AGB allgemeiner gefasst:

> *„Der Auftragnehmer gewährleistet, dass Aufträge gemäß der Auftragsbeschreibung in der App ausgeführt werden und dass alle im Auftrag und in möglicherweise darüber hinaus geltenden Aufträgen genannten Bedingungen erfüllt werden.“*

Darin ist jedoch kein Mindestumfang der Arbeitszeit oder ähnliches zu sehen, was zu zeitlicher Weisungsbindung führen würde.

Da dies aber vorerst nur den Rahmenvertrag betrifft und dieser selbst keine konkrete Pflicht zur Arbeitsleistung vorzeichnet, bleibt fraglich, ob die konkret abgeschlossenen Verträge eine zeitliche Weisungsbindung beinhalten.[863]

Auch hier fehlt es an einem wie auch immer gearteten Mindestumfang, überhaupt einzelne Verträge abzuschließen. Gleichwohl muss man sich fragen, ob das „*ob*“ dann für solche Fälle der richtige Anknüpfungspunkt ist.

Wie bereits oben festgestellt wurde, werden Unternehmen, die nach einem Plattformmodell organisiert sind, nie einen Mindestumfang oder eine bestimmte Arbeitszeit in Rahmen- oder Einzelverträge schreiben müssen.

Mit der herkömmlichen Betrachtungsweise käme man zu einer zeitlichen Freiheit, die „statusschädlich“ ist, Crowd Worker wären nicht nur hier, sondern einfach nie Arbeitnehmer/innen.

Die Tatsache, dass das Angebot zur Arbeitsleistung immer von den Crowd Workern kommt, entbindet Plattformen davon, ihre Kerntätigkeit

863 So auch *Pacha*, Crowdwork, S. 166.

so zu organisieren, dass sie es mittels zeitlicher Verpflichtung steuern müssen, ob die Arbeit erledigt wird oder nicht. Es geht dabei auch nicht um die arbeitsrechtlich bekannten Probleme der ständigen Dienstbereitschaft.[864] Bei diesem Feld geht es um die Frage, ob die einseitige Aufstellung von Dienstplänen ein zeitliches Weisungsrecht begründen kann, da der Leistungsempfänger diese ohne Mitwirkung seines Vertragspartners festlegen kann und dessen Bereitschaft erwartet werde.[865] In Bezug auf Crowd Work wird damit argumentiert, dass eben keine Dienstbereitschaft erwartet werde, da diese ein Interesse an der Flexibilität hätten.[866]

Aber diese Überlegung fruchtet nicht, denn es fehlt bereits an der Vergleichbarkeit zu diesen Fällen. Während Leistungsempfänger bei der Aufstellung der Dienstpläne bereits konkret die potentiellen Leistungserbringer „verplanen" können, sind Plattformen darauf nicht angewiesen. Das betriebswirtschaftliche Problem des Vorhaltens von Arbeitskraft bei gleichzeitiger Unwägbarkeit, ob diese tatsächlich abgerufen wird, stellt sich bei einem Geschäftsmodell wie Crowd Work nicht. Weiter wird angeführt, dass Crowd Worker ja das Recht hätten, einen Auftrag wieder abzubrechen und damit auch keine Dienstbereitschaft erwartet werde. Aber der Abbruch eines Auftrages hat nichts mit einem Ablehnungsrecht bei der „Dienstplan"-Rechtsprechung zu tun. Wie oben erläutert, stellt die Abbruchfunktion nach Vertragsschluss eine auflösende Bedingung dar. Der wahre Hintergrund der Abbruchfunktion ist, dass die Aufgabe nicht lange blockiert werden soll und sie nach einer bestimmten Zeit für andere Crowd Worker wieder verfügbar wird.[867] Dies unterstreicht aber umso mehr das soeben Gesagte: Die Unwägbarkeit, ob zu viel oder zu wenig Arbeitskraft vorgehalten wird, ist mit solchen Geschäftsmodellen kein unternehmerisches Problem mehr; das Problem genügend Arbeit zu haben, ist auf die Crowd verlagert.

Das BAG erkennt die zeitliche Flexibilität über das „ob" durchaus an: In der „*Cutterin*"-Entscheidung war die Arbeit so organisiert, dass die Klägerin durchaus Dienste ablehnen konnte und das auch tat; sie hatte es mithin in ihrer Hand, sich der zeitlichen Weisungsbindung durch den Dienstberechtigten zu entziehen und war dennoch Arbeitnehmerin.[868] Die

---

864 *Pacha*, Crowdwork, S. 167; *Warter*, Crowdwork, S. 177.
865 Besprochen unter: § 3 B. III. 1.
866 *Pacha*, Crowdwork, S. 167.
867 So auch *Pacha*, Crowdwork, S. 167; *Warter*, Crowdwork, S. 176.
868 BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 125, Rn. 27 dd).

Entscheidung ist für diesen Kontext relevant als sie die zeitliche Weisungsbindung vor allem *nach Übernahme* einer Schicht angenommen wurde; das BAG sieht diese zeitliche Weisungsgebundenheit als so strikt, weil die Klägerin innerhalb der Schichtpläne genaue Anfangs- und Endzeiten einzuhalten hatte und dabei ihre Zeitsouveränität aufgab.[869]

Zwar können die Crowd Worker entscheiden, wann sie die App öffnen oder die Webseite besuchen und nach Aufgaben schauen. Wenn sie sich jedoch für eine Aufgabe entscheiden, sind sie in einem engen zeitlichen Korsett. Deshalb gehen auch Argumente der Plattformen, dass Crowd Worker frei in ihrer Zeiteinteilung seien, fehl. Sie verwechseln die Frage des „Ob" mit der Frage nach dem „wie lange und wann". *Ob* sie überhaupt arbeiten, ist jedem Crowd Worker überlassen, wenn sie jedoch einen Vertrag schließen, ist es mit der zeitlichen Freiheit vorüber. Erwägungen, die aus dem „ob" eine zeitliche Flexibilität ableiten, überzeugen nicht, denn zu diesem Zeitpunkt gibt es noch keine Verpflichtung – gleich welcher Rechtsnatur.[870] Deshalb kann es naturgemäß keine zeitliche Weisungsbindung oder Fremdbestimmung geben.

Diese Überlegung greift auch hier: Für die Bestimmung der zeitlichen Weisungsbindung ist die Zeit nach Übernahme eines Auftrages relevant, dies gilt umso mehr als Crowd Worker ein Angebot abgeben müssen und die Plattform dank Technologie kaum eine „Organisationspflicht" hinsichtlich des „ob" der Arbeitsleistung trifft.

Wenn nach Vertragsschluss die detaillierte Aufgabe den Crowd Workern zukommt, wird auch die Zeit, die für den Auftrag voraussichtlich benötigt wird, festgelegt. Wobei hier zu unterscheiden ist, zwischen dem Zeitraum währenddessen die Aufgabe zu erbringen ist und der tatsächlichen Durchführung der Aufgabe. Bei allen untersuchten Plattformen wird ein Zeitraum angegeben innerhalb dessen eine Aufgabe zu erledigen ist. Bei Clickworker variiert das zwischen wenigen Minuten und mehreren Stunden. Was in den AGB von Roamler nicht erwähnt ist: Crowd Worker haben bei jeder Annahme eines Auftrages nur zwei Stunden Zeit diesen auszuführen, da er ansonsten wieder für den Rest der Crowd verfügbar wird (siehe Abb.).

869 BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 125, Rn. 27 dd).

870 So aber *Pacha*, Crowdwork, S. 170.

Wie lange nach Annehmen eines Auftrages habe ich Zeit, diesen zu erledigen?

Nachdem du einen Auftrag angenommen hast, hast du normalerweise zwei Stunden Zeit um diesen auszuführen. Die Reservierungszeit ist in der Auftragsbeschreibung angegeben. Nach Ablauf der Reservierungszeit läuft der Auftrag aus und steht anderen Roamlern wieder zur Verfügung. Wenn ein Auftrag ausläuft wird dieser aus deiner Auftragsliste verschwinden. Wenn es nicht möglich ist den Auftrag innerhalb der gegebenen Zeit zu erledigen kannst du ihn abbrechen und später noch einmal machen, so weit niemand sonst den Auftrag schon ausgeführt hat. Wenn du den Auftrag aus Versehen auslaufen lässt, kannst du uns eine Nachricht über die App schicken. Wir können dir den Auftrag dann manuell zurücksetzen, so dass du ihn erneut annehmen kannst, wenn er nicht schon durch einen anderen Roamler erledigt wurde.

Abbildung 36: eig. Screenshot vom 03.12.2019.

Beide Plattformen geben an, wie lange ein Crowd Worker in etwa für eine konkrete Aufgabe benötigt. Bei Roamler sind es in der Regel wenige Minuten. Bei Clickworker sind es zwischen wenigen Minuten und etwa 45 Min. Diese Zeit beinhaltet nur die Durchführung der bloßen Tätigkeit: Bei Roamler, die Beantwortung der Fragen sowie das Fotografieren der Produkte; bei Clickworker, die Textproduktion oder Kategorisierung. Es ist nicht transparent, wie die Plattformen die Arbeitszeit veranschlagen oder ob es realistisch oder angemessen ist. Vorbereitungs-, Bereitschafts- und Wegezeiten werden in dieser Zeit nicht berücksichtigt. Nach eigenen Angaben von clickworker können geübte Crowd Worker einen Stundensatz, der zwischen 9,50 – 11,50 EUR liegt, erreichen.[871]

Wie bereits bei der Durchführung der Tätigkeit ist hier fraglich, ob es sich hierbei um zeitliche Weisungen handeln kann oder um vertraglich festgelegte Leistungsbeschreibungen. Die Tatsache, dass zeitliche Vorgaben bestehen, gebietet nicht per se eine Entscheidung zugunsten eines Arbeitsvertrages, denn zeitliche Vorgaben können freie Dienst- und Werkverträge ebenfalls enthalten.[872]

871 So die Angaben unter: www.clickworker.de, abgerufen 22.05.2020.

872 BAG, Urteil vom 13.03.2008 – 2 AZR 1037/06 – NZA 2008, S. 878 (880); BAG, Urteil vom 27.03.1991 – 5 AZR 194/90 – NZA 1991, S. 933, 934; ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 36.

Der genaue zeitliche Umfang lässt auch hier keinen Raum für arbeitszeitliche Weisungen, da alles vertraglich im wahrsten Sinne minutiös festgehalten wird.

Hier muss jedoch differenziert werden:

Bei Clickworker wird nicht für eine bestimmte Art der Tätigkeit mitgeteilt, wie lange sie für diese Arten von Aufgaben arbeiten sollen. Also im Sinne von Schreibjobs dauern immer 2 h und Recherchen immer 15 Minuten. Das ist nicht der Fall, bei Clickworker werden immer die Zeiten für diesen konkreten Job über den sie einen Vertrag geschlossen haben, vorgegeben. Das spricht wiederum eher für eine Leistungsbeschreibung, die nicht automatisch zur Weisung wird, sondern einer solchen nur insoweit gleichgestellt ist, wenn keine freie Gestaltung über die Zeit stattfindet. Als Lage der Arbeitszeit könnte man hier sehen, dass für eine Aufgabe nur eine bestimmte Zeit festgelegt ist. Ab dem Zustandekommen des Vertrages hat man „x" Minuten/Stunden Zeit, die Aufgabe zu erbringen. Die Kürze spricht nicht per se gegen einen Arbeitsvertrag. Ein Arbeitsverhältnis hängt nicht davon ab, dass es eine Mindestdauer hat; auch ein Rechtsverhältnis mit nur wenigen Minuten Dauer kann ein Arbeitsverhältnis sein, wenn der/die Leistende persönlich abhängig ist.[873]

Allerdings ist die enge zeitliche Vorgabe keine freie Gestaltung der Arbeitszeit wie es § 611abs. 1 S. 3 BGB und § 84 Abs. 1 S. 2 HGB für Selbstständige vorsehen. Hier spielt dann auch die Nutzungsbedingung hinein, wonach eine Aufgabe automatisch abgelehnt wird, wenn sie zu spät erbracht wurde (*„Insbesondere werden Leistungen nicht mehr angenommen, wenn der von clickworker genannte Zeitraum zur Leistungserbringung überschritten ist." AGB Clickworker).* Einem echten Selbstständigen wird man zwar aufgeben können bis wann eine Leistung zu erbringen sein wird, man wird ihm/ihr aber kaum Vorgaben machen können, wie lange die Tätigkeit dauern soll und wie die Lage der Arbeitszeit liegen soll.

Bei Roamler ist es noch strenger. Die Durchführung der Aufgaben selbst dauert nur wenige Minuten. Der Zeitraum innerhalb dessen die Aufgabe zu erbringen ist, wurde mit zwei Stunden veranschlagt. Diese Zeit ist so knapp bemessen, dass kein Spielraum verbleibt, seine Arbeitszeit frei zu gestalten.[874] Eine so enge zeitliche Vorgabe kann eine persönliche Abhän-

---

873 *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (17); *Warter*, Crowdwork, S. 159 ff.

874 Grundsätzlich: BAG, Urteil vom 07.05.1980 – 5 AZR 293/78 – AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 35; *Berger-Delhey/Alfmeier*, NZA 1991, S. 257–260 (258); BAG, Urteil vom 22.08.2001 – 5 AZR 502/99, NZA 2003, S. 662, II. 2. b.; so auch BAG, Urteil vom 11.08.2015 – 9 AZR 98/14, NZA-RR, S. 288 -292, Rn. 31.

gigkeit begründen, denn eine freie Gestaltung der Arbeitszeit ist darin nicht zu sehen.[875] Hier ist auch kein Zeitrahmen gegeben, der eine freie Zeitplanung ermöglichen würde.

Einige „*Checks*" bei Roamler haben noch eine weitere Besonderheit bzgl. der zeitlichen Lage der zu erbringenden Tätigkeit. Sie können nur zu einer bestimmten Zeit erbracht werden. So ist bei den sog. „Tankstellen-Checks" in den Arbeitsanweisungen zu lesen, dass diese Tätigkeiten nur von Montag-Freitag: 6.30 – 19.00 Uhr sowie am Samstag von 6.30 – 17.00 Uhr durchgeführt werden dürfen. Es wird darauf hingewiesen, dass in dieser Zeit am ehesten ein Ansprechpartner anzutreffen sein wird. An Sonn- und Feiertagen dürfen die Aufträge nicht durchgeführt werden. Ebenso ist zu beachten, dass „*Checks, die außerhalb dieser Zeiten erledigt wurden, …vom Reviewing abgelehnt [werden].*" Hier spricht einiges für eine zeitliche Weisungsbindung. Zu berücksichtigen ist ferner, dass die Zeiten, während derer die Aufgaben zu erbringen sind, tatsächlich nicht lang sind. In den vorgegebenen zwei Stunden müssen Crowd Worker einen Ort aufzusuchen, die entsprechenden Arbeiten verrichten und diese Arbeit in der App wieder „hochladen". Sind Aufgaben, die ausweislich der Aufgabenbeschreibung nur zu bestimmten Zeiten erbringbar und erfolgt eine Erledigung außerhalb dieser Zeiten, werden die Aufgaben per se abgelehnt. Gerade wenn es auch nötig ist, dass technische Einrichtungen erst zu einer bestimmten Zeit verfügbar sind, kann kaum von einer zeitlichen Gestaltungsfreiheit ausgegangen werden. *Preis* meint dazu: „*Zeitliche Weisungsgebundenheit liegt nicht nur bei einer vorgeschriebenen festen Arbeitszeit, sondern auch dann vor, wenn bei Online-Telearbeit, die Möglichkeit der Datenübermittlung zum Zentralrechner nur in begrenzten Zeiträumen möglich ist.*"[876] In eine ähnliche Richtung gehen auch *Haupt/Wollenschläger*, die eine zeitliche Weisungsbindung bejahen, wenn die Arbeitsergebnisse nur zu bestimmten Zeitpunkten übermittelt werden können.[877]

Da es Roamler vorbehalten ist, wie sie ihre Software programmieren, dass erledigte Aufgaben angenommen werden können, spricht einiges für eine zeitliche Weisungsbindung.[878] So entschied auch das Bundesarbeitsge-

875 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041 (1035); *Klebe*, AuA 2016, S. 277–281 (279); *Berger-Delhey/Alfmeier*, NZA 1991, S. 257–260 (258).

876 ErfK/Preis, § 611a BGB Rn. 60.

877 *Haupt/Wollenschläger*, NZA 2001, S. 289–296 (292); *Boemke/Föhr*, BB 2000, S. 1360.

878 A.A. *Pacha*, Crowdwork, S. 169, sie spricht das Problem an, sieht darin ebenfalls eine persönliche Abhängigkeit, aber meint, dass solche Organisationsformen auf Crowdwork Plattformen nicht praktiziert werden. Das entspricht nicht

richt in der Denkmalpfleger-Entscheidung, dass er zeitlich weisungsgebunden war.[879]

Der Rechner, in den die Daten einzugeben war, befand sich im Denkmalamt und demzufolge musste es geöffnet sein, damit er seiner Arbeit nachkommen konnte.

Er konnte nicht frei bestimmen, wann er dies tat, sondern war abhängig davon, dass die Behörde geöffnet war. Dies wiederum konnte die Behörde einseitig bestimmen.

Damit wurde eine zeitliche Weisungsbindung angenommen. Das ist vergleichbar mit der Tätigkeit bei Roamler, wo Crowd Worker bestimmte Aufgaben nicht immer hochladen können, sondern davon abhängig sind, dass die Rechner diese auch annehmen. Das bestimmt allein Roamler. Eine zeitliche Weisungsbindung ist darin zu sehen.

Schließlich ist festzuhalten:

Die Crowd Worker bei Clickworker unterliegen einer zeitlichen Weisungsbindung, da mit dem Anklicken einer Aufgabe enge zeitliche Vorgaben bestehen bis wann die Aufgabe eingereicht werden muss.

Crowd Worker bei Roamler unterliegen einer ähnlichen zeitlichen Weisungsbindung, die in einzelnen Fällen noch weiter gehen kann. Nämlich bei jenen Aufgaben, wo die Verbindung zum Server nur zu bestimmten Zeiten möglich ist. Sie können eben nicht jederzeit ihre Leistung erbringen, sondern sind davon abhängig, dass sie zeitlich freigeschaltet sind. Darüber hinaus ist die regelmäßige zeitliche Vorgabe von zwei Stunden so gering bemessen, dass darin keine freie zeitliche Gestaltung zu sehen ist.

(4) Örtliche Weisungsbindung

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers bezieht sich auch auf den Ort, wo die Arbeit zu erbringen ist; wenn Dienstleistende nicht frei darin sind, ihren Arbeitsort selbst zu bestimmten, liegt regelmäßig ein Arbeitsverhältnis vor.[880] Örtliche Weisungsgebundenheit kann sowohl in räumlicher als auch in organisatorischer Hinsicht vorliegen.[881] Wobei hier zu unter-

---

dem Lebenssachverhalt, den die Verfasserin erfahren hat. Das wird praktiziert. Nicht von jeder Plattform, aber diese Form gibt es. Screenshots in dieser Arbeit belegen das.

879 BAG, Urteil vom 25.09.2013 – 10 AZR 282/12, NZA 2013, S. 1348.

880 BAG, Urteil vom 13.01.1983 AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 42.

881 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18 Rn. 30.

scheiden ist, ob eine örtliche Bindung an einen bestimmten Betrieb oder Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers vorliegt.[882]

Die Unterscheidung kann dergestalt erfolgen, dass in dem einen Fall die örtliche Bindung im Vordergrund steht, während im anderen Fall die Einbindung in die betrieblichen und organisatorischen Abläufe sowie das Zusammenwirken mit den anderen Arbeitnehmer/innen und Arbeitsmitteln des Arbeitgebers relevanter ist.[883]

Bestimmte Arbeitsformen wie Außendienst, Heim- oder Telearbeit können das Kriterium der örtlichen Bindung stark einschränken, zumindest dann, wenn ihnen die Freiheit obliegt, keinen bestimmten Ort zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung aufsuchen zu müssen.[884] Andere Merkmale der Weisungsgebundenheit wie fachliche, zeitliche oder organisatorische Einbindung erhalten dann ein höheres Gewicht.[885] Gleichwohl können auch im Außenbereich tätige Mitarbeiter/innen örtlichen Weisungen unterliegen, wenn ihnen die Reihenfolge der abzuarbeitenden Tätigkeit aufgegeben wird.[886]

Ähnlich wie bereits bei der zeitlichen Weisungsbindung, verliert das Merkmal im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt immer mehr an Relevanz, so dass auch hier verstärkt auf die übrigen Merkmale zu achten ist.[887]

Grundsätzlich kann Crowd Work von jedem Ort der Welt ausgeübt werden – bei rein online basierten Plattformen kann der Rechner, das Smartphone, Tablet etc. überall stehen. Man ist nur auf eine stabile Internetverbindung angewiesen. Daraus ist zu schlussfolgern, dass sie insoweit keiner örtlichen Weisungsbindung unterliegen, wo ihre Arbeit zu erbringen ist.[888] Bei Roamler muss noch der Ort, wo die Leistung zu erbringen ist, aufgesucht werden. Gleichwohl wird die Aufgabe dann über die Software der Plattform erledigt und hochgeladen – mithin dorthin, wo viele von einer sog. virtuellen Welt sprechen. Zwar können Crowd Worker wie

---

882 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 38; Münch-Hdb. ArbR /*Schneider*, § 18 Rn. 30.
883 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18 Rn. 30.
884 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18 Rn. 30.
885 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 59; *Schwarze in:* Hanau/Matiaske, Diskontinuierliche Arbeit und Arbeitnehmerbegriff, S. 49–69 (54).
886 BAG, Urteil vom 06.05.1998, NZA 1999, S. 205.
887 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 31; *Däubler*, SR 2016, S. 2–45 (33); *Deinert*, RdA 2017, S. 65 -83 (66).
888 *Selzer*, Junge Arbeitsrechtler 2015, S. 27–45 (28); *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032 (1034); *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–990 (987); *Warter*, Crowdwork (österr. Recht), S. 173 f.; *Pacha*, Crowdwork, S. 170.

bei Clickworker entscheiden, ob sie im Café, im Arbeitszimmer oder an einer Bushaltestelle in New York, Bremen oder Reutlingen ihrer Tätigkeit nachgehen, das Interface der Plattform ist ihnen in der sog. virtuellen Welt doch vorgegeben. Fraglich ist, ob dieser sog. virtuelle Arbeitsort bzw. Arbeitsplatz auch ein Arbeitsort iSd. § 611a BGB sein kann.

Zum einen ist ein virtueller Arbeitsplatz wie auf einer Plattform mit einem Arbeitsplatz in der offline Welt vergleichbar, da ein Crowd Worker auf die Gestaltung ebenso wenig Einfluss nehmen kann wie andere Arbeitnehmer/innen auf ihren betrieblichen Arbeitsplatz.[889] Einen Vorstoß lieferten *Haupt/Wollenschläger* im Jahr 2001 mit ihrem Aufsatz über den virtuellen Arbeitsplatz.[890] Darin erkennen sie die zunehmende Veränderung des Arbeitsplatzes durch moderne Informations- und Kommunikationssysteme. Sie sprechen von einem virtuellen Arbeitsplatz und grenzen diesen vom klassischen Arbeitsplatz ab:

> *„Unter dem Wort „virtuell" ist etwas nicht Reales, in Wirklichkeit nicht Vorhandenes zu verstehen. Der Arbeitsplatz ist der Ort, an dem Menschen ihre Arbeitsleistung erbringen. Durch die Verknüpfung der Begriffe virtuell und Arbeitsplatz entsteht der virtuelle Arbeitsplatz als eine Arbeitsstätte, die nicht in Form eines physischen Arbeitsplatzes innerhalb eines räumlichen Gebildes existiert, sondern durch die Nutzung von IuK* [Informations- und Kommunikationstechnologien] *ortsunabhängig und flexibel ist. Ein virtueller Arbeitsplatz kann somit überall dort sein, wo ein Anschluss an Netzwerke, Zentralrechner sowie Kundenrechner möglich ist."*[891] [Anm. d. Verf.]

Nach dieser Betrachtung würden Crowd Worker ortsunabhängig sein; ihr Arbeitsort wäre ein virtueller und ist somit dort, wo sie Anschluss an das Netzwerk haben. Ein zugewiesener physisch-realer Arbeitsplatz wäre darin nicht zu sehen. Eine örtliche Weisungsbindung wäre zu verneinen.

Hätte man die Verfasserin vor einigen Jahren gefragt, hätte sie an dieser Meinung nichts auszusetzen. Mittlerweile würde sie dem so nicht mehr zuzustimmen. Das Problem an dem – an sich progressivem – Vorstoß von *Haupt/Wollenschläger* ist, dass sie „Ort" immer noch als etwas Physisch-reales, Geographisch-greifbares interpretieren. Interessant ist auch, dass viele in Bezug auf das mobile Arbeiten von eine Delokalisierung sprechen.[892] So

889 *Pacha*, Crowdwork, S. 171; *Warter*, Crowdwork, S. 174.
890 *Haupt/Wollenschläger*, NZA 2001, S. 289–296 (290).
891 *Haupt/Wollenschläger*, NZA 2001, S. 289–296 (290).
892 *Kirchner/Beyer*, ZfS 2016, S. 324–339 (327).

entkoppelt sich Arbeit von einem bestimmten Ort, wo sie erbracht wird, z.B. dem Betrieb und kann überall erbracht werden. Auch in Bezug auf Crowd Work weist *Risak* auf die „*dislozierte Leistungserbringung*" hin.[893] Das ist aus Sicht der Verfasserin alles nicht falsch, aber es trifft den Kern nur fast. Denn zwar findet die Arbeit nicht mehr in einem physisch-realen Ort statt, aber sie findet doch an einem Ort statt.

Daran schließen sich weitere Überlegungen an: Kann man den Arbeitsort nicht als einen Raum verstehen, den der Arbeitgeber vorgibt und der seiner Herrschaft und seinem Einfluss unterliegt?[894]

Vergleicht man Crowd Worker Telefernarbeiter/innen, muss unterschieden werden:[895] Bei *ausschließlicher* Telefernarbeit wird örtliche Weisungsbindung dann angenommen, wenn es vom Arbeitgeber Vorgaben in Bezug auf bestimmte Orte gibt.

Bei *mobiler* Telefernarbeit mit wechselnden Orten wird örtliche Weisungsbindung verneint.[896] Allerdings wird auch bei diesen Ausführungen der Arbeitsort als etwas Physisch-reales, Geographisch-greifbares verstanden. Immer bleibt es jedoch bei der *herkömmlichen* Betrachtung des Arbeitsortes.

Die Verfasserin ist der Auffassung, dass eine Unterscheidung zwischen „virtuellem" und „realen" Arbeitsort so nicht mehr tragbar ist. Zwar ist die Wortbedeutung von „virtuell" als „nicht echt" dem Grunde nach korrekt, aber ein Ort kann eben auch in einem physisch nicht greifbaren Raum liegen und dennoch sehr „real" sein. Der Reihe nach:

(a) Virtuelle Orte im Internet – Vergleichbarkeit mit eSport und YouTube

Neben der Plattformarbeit gibt es auch in der professionellen eSport-Gaming Szene die Frage, ob ein virtueller Ort ein Arbeitsort iSd. örtlichen Weisungsbindung sein kann.[897] eSport ist das wettkampfmäßige Spielen von Video- und Computerspielen auf Computern und Konsolen; dies kann auch als professionelle Tätigkeit ausgeübt werden, so dass sich auch hier die Frage nach der Arbeitnehmereigenschaft des Spieler/der Spielerin

893 *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (16).
894 Das wirft *Pacha* exzellent auf, Crowdwork, S. 171.
895 *Pacha*, Crowdwork, S. 172.
896 *Preis* in: Hoeren/Sieber/Holznagel, Multimedia-Recht, Teil 22.2, Rn. 29.
897 *Francken/Nothelfer/Schlotthauer*, NZA 2019, S. 865–870 (869).

stellt.[898] eSportler/innen müssen sich, um ihrer Tätigkeit nachzugehen in einer virtuellen Lobby einfinden, von wo aus das Spiel startet. Ein weiteres Beispiel für den der virtuelle Arbeitsort Relevanz entfaltet, sind Plattformen wie YouTube. Es hat sich in den letzten Jahren eine rege wirtschaftliche Tätigkeit auf YouTube entwickelt. Viele Menschen, die Videos hochladen tun das nicht nur aus einer intrinsischen, sondern aus einer wirtschaftlichen Motivation heraus.

Sie sind sog. Influencer, weil viele Menschen ihre Videos ansehen und bewerten. Das schafft Reichweite und in der „Aufmerksamkeitsökonomie" kann das durch lukrative Werbe- und Sponsorenverträge beachtliche Einnahmen einbringen.[899]

Die Influencer entscheiden zwar selbst, wie sie ihre Tätigkeit gestalten, aber YouTube kann weitreichende Vorgaben machen, was nicht gezeigt werden darf. Wird es dennoch gemacht, kann dies zu einer sog. Demonetarisierung führen.[900] Das heißt, die hochgeladenen Videos erhalten eine schlechtere Platzierung, erreichen so weniger Interessierte oder werden gar ganz gesperrt. Dies hat Auswirkungen auf die Einkünfte der Influencer, so dass es insbesondere in jüngerer Zeit Rufe nach fairen Bedingungen auf Content-Plattformen wie YouTube gibt.[901] Die Vergleichbarkeit zu Plattformarbeiter/innen ist in beiden Fällen, dass diese sich „auf der App" oder am Interface der Plattform „einfinden". Beim eSport wird die Frage aufgeworfen, ist, ob diese Lobby ein Arbeitsort iSd. § 611a BGB sein kann.[902] Ähnlich könnte die Frage lauten, ob YouTube als Plattform einen virtuellen Arbeitsort darstellen kann. Das ist kongruent zu unserer Frage, ob ein Plattforminterface ein Arbeitsort iSd. § 611a BGB sein kann.

(b) Die Auslegung des Arbeitsortes

Bei der weiteren Prüfung, ob ein Plattforminterface oder eine App, einen Arbeitsort iSd. § 611a Abs. 1 S. 1 BGB darstellen können, ist eine Ausle-

898 *Francken/Nothelfer/Schlotthauer*, NZA 2019, S. 865–870.
899 Nähere Erläuterungen bei *Staab*, Digitaler Kapitalismus, S. 252 ff.
900 *Staab*, Digitaler Kapitalismus, S. 252 ff.; *Moorstedt*, YouTuber fürchten um ihre Existenz, Süddeutsche Zeitung online vom 11. Juni 2018, abrufbar unter: https://www.sueddeutsche.de/digital/videoplattform-youtuber-fuerchten-um-ihre-existenz-1.4009552, abgerufen am 24.05.2020.
901 www.fairtube.info, abgerufen am 23.05.2020.
902 *Francken/Nothelfer/Schlotthauer*, NZA 2019, S. 865–870 (869).

gung nach den üblichen Kriterien der Gesetzesbegründung/Historie, Systematik, Semantik und Teleologie vorzunehmen.

Zunächst muss man sagen, dass der § 611a BGB nicht nach realen und virtuellen Orten unterscheidet. Die Gesetzesbegründung enthält keine Anhaltspunkte, ob virtuelle Orte davon erfasst sein sollen.[903] Historisch lässt sich argumentieren, dass ein Arbeitsort ein physisch-realer Ort ist.[904] Das lässt sich damit erklären, dass Arbeitsort in der Regel einen Raum umfasst, den man aufsucht, um einer Tätigkeit nachzugehen. Die Organisation von Arbeit in Betrieben bringt es notwendigerweise mit sich, dass dort Arbeitende diesen Betrieb aufsuchten. Die bloße räumliche Belegenheit des Fließbandes, des Hochofens, des zu bearbeitenden Werkstückes, die Teilnahme an Besprechungen etc. führt dazu, dass der Arbeitsort zwangsläufig physisch ist.

In dem Umfang wie sich Arbeit von der Produktion in Richtung Information wandelt, verliert der physische Ort an Bedeutung. Gleichwohl leisten mobile Beschäftigte oftmals Arbeit im „virtuellen Betrieb", da Home- und Mobile-Office unter Einbindung moderner IKT zu einer Entgrenzung der Arbeit führen.[905] Bei Menschen, die Telearbeit im Außendienst oder ihrer Tätigkeit von zu Hause aus nachgehen, entfällt im äußersten Fall die örtliche Weisungsbindung und andere Merkmale gewinnen an Gewicht.[906]

Auf diese Weise verliert dieses Merkmal einfach an Bedeutung und könnte außer Betracht bleiben.

Schmitz-Scholemann fasst das Problem des modernen, entgrenzten Arbeitsortes so zusammen:

> *„Alles, was ist, muss irgendwo sein. Allerdings gibt es Arbeitsorte, für die das nur begrenzt zutrifft, weil sie einerseits nicht auf der Erde, sondern auf dem Wasser oder in der Luft liegen, und weil sie andererseits beweglich sind."*[907]

Selbst diese weite Überlegung bleibt hinter dem zurück, was hier gemeint ist. Denn auch dabei wird der Ort als ein betretbarer Raum begriffen. Was spricht dagegen, dass dieses „*irgendwo*" nicht auf dem Wasser, im Weltall, in der Luft (IPR kurz ausgeblendet) oder eben im Internet auf einer pro-

---

903 So auch: *Francken/Nothelfer/Schlotthauer*, NZA 2019, S. 865–870 (869).

904 Gesetzesbegründung zu § 611a BGB BT-Drucksache 18/9232, S. 31 f., darauf hinweisend: *Francken/Nothelfer/Schlotthauer*, NZA 2019, S. 865–870 (869).

905 *Däubler*, SR 2014, S. 45; *Preis/Wieg*, AuR 2016, S. 313–324 (319); *Zumkeller*, AuA 2015, S. 334–336 (336).

906 ErfK/Preis, § 611a BGB Rn. 38.

907 *Schmitz-Scholemann*, JB ArbR 51, 2014, S. 53–88 (59).

grammierten Benutzeroberfläche stattfindet? Warum wird angenommen, dass die *Räumlichkeit* für diese Orte nur „begrenzt" zutreffe?

Wenn wir annehmen, es handele sich bei einem Plattforminterface um einen „realen" Arbeitsort, müssen wir uns der Wortbedeutung dessen nähern. „Real" kommt von dem lateinischen Wort „realis" und meint „gegenständlich". Hier ist die erste Hürde zu nehmen.

Die Arbeitsplattformen im Internet sind nicht *gegenständlich* in diesem Sinne; sie bestehen aus Software[908], diese Software wird über das Internet vermittelt und funktioniert über entsprechende Hardware, Glasfaserleitungen und vieles mehr. Das sind alles Gegenstände, die Software und das Internet *verkörperlichen*, gegenständlich werden sie dadurch nicht. Dennoch bewegen sich Menschen in diesen Räumen. Viele Menschen tätigen einen großen Teil ihrer Alltagsgeschäfte im Raum des Internets. Die Rechtswissenschaften sind mit einem Füllhorn praktischer Probleme des Internets befasst.[909]

Es deutet sich damit möglicherweise ein neues Verständnis von Arbeitsort an. Wenn wir uns ganz grundsätzlich fragen, wie wir zu Begriffsverständnissen kommen, so ist die Antwort erwartungsgemäß komplex. Versuchen wir diese Komplexität zu reduzieren, ohne zu simplifizieren. Allen Anfang nimmt das Ganze durch die Sprache, denn außerhalb der Sprache gibt es kein Recht; Recht kann nur durch Sprache vermittelt, erläutert und entwickelt werden.[910] Für unsere Überlegungen ist interessant, welche *Bedeutung* dem Arbeitsort beigemessen wird (Semantik).

Die Ermittlung der Wortbedeutung findet auf mehreren Ebenen statt.

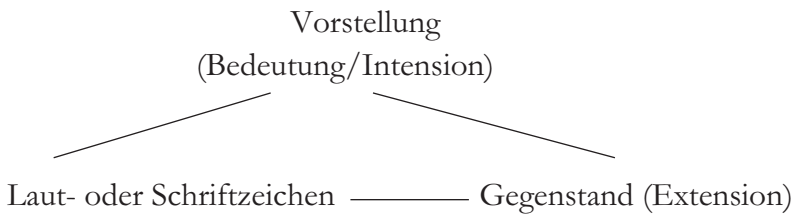
Wir haben zum einen den Ausdruck Arbeitsort. Dieser ruft bei uns eine bestimmte Vorstellung hervor (Bedeutung/Intension), diese Vorstellung trifft dann auf einen Außenbereich in der Welt, wo wir einen Ort anhand unserer inneren Vorstellungen als Arbeitsort sehen würden (Extension). Das Ganze lässt sich anhand des sog. semiotischen/semantischen Dreiecks darstellen:

---

908 *Andreessen*, Why software is eating the world, Wall Street Journal online, 20. August 2011, abrufbar unter: https://www.wsj.com/articles/SB10001424053111903480904576512250915629460 abgerufen am 22.05.2020.

909 MüKoBGB/*Wendehorst*, 8. Aufl. 2019, BGB § 312i Rn. 1 - 113 mwN.

910 *Rüthers/Fischer/Birk*, Rechtstheorie, § 5 Rn. 150.



Darstellung: Rüthers/Fischer/Birk, Rechtstheorie, § 5, Rn. 155 b.

Die Laut- und Schriftzeichen sind seit einigen Jahrtausenden nicht das Problem. Problematisch wird es bei der inneren Vorstellung, was ein Arbeitsort sei. Um die Bedeutung überhaupt zu erfassen, müssen wir auf die Umgangssprache zurückgreifen.[911] Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass das Internet einen Raum darstellt, in dem Menschen den täglichen Alltagsgeschäften nachgehen.

Einen Aspekt, um den sich der Soziologe *Andreas Boes* verdient gemacht hat, kann möglicherweise auch für unsere Überlegungen hilfreich sein. Er erforscht seit Jahrzehnten das Internet als einen „globalen Informationsraum“:

> *„Zentrales Spezifikum des Internets sind seine Nutzungsspielräume…[die modernen Informationssysteme] ermöglichen…ein dialogisches und reflexives Umgehen…*
> *Das Internet ist daher nicht einfach ein weiteres Informationssystem im herkömmlichen Sinne, sondern wird zur Basis für einen grundsätzlich verwendungsoffenen „Informationsraum“ (Baukrowitz/Boes 1996). Die Wirklichkeit dieses sozialen Raums ist dabei nicht „vorprogrammiert“, sondern er verändert seine Struktur und die Handlungsmöglichkeiten durch das praktische Tun der Nutzer….Aufgrund dieser Spezifika wird das Internet zu einer Basisinfrastruktur des globalen Informationsraums, dieser wird zu einem neuartigen „sozialen Handlungsraum“ (Boes 2005)…. Die neue Qualität der Informatisierung hat das Potenzial, grundlegende Parameter der Entwicklung der Gesellschaft, aber insbesondere auch der Produktionsstrukturen und der Organisation von Arbeit zu verändern.“*[912]

911 *Wank*, Begriffsbildung, S. 12 mit Verweis auf die „ordinary-language-philosophy“.

912 *Boes* et. al. in: Sydow/Sadkowski/Conrad (Hrsg.), Managementforschung, S. 34–62 (42).

In diesem globalen Informationsraum sind digitalisierte Informationen und Informationssysteme für einen großen Teil der arbeitenden Menschen zum wichtigsten Arbeitsgegenstand und -mittel geworden.[913] Die Soziologin *Elisabeth Vogl* beschreibt es für das Crowdsourcing in Anlehnung an die Theorien von *Boes* so:

> *„Arbeit wandert…in den Informationsraum ab, wird dort verrichtet und über diesen koordiniert und kontrolliert. Informationssysteme bilden somit nicht mehr nur die Grundlage für die Steuerung und Planung von Produktionsprozesse. In dem Maße, wie Arbeitsgegenstand und -mittel digitalisierbar sind, wird der Informationsraum zunehmend zu einem neuen „Raum der Produktion".*[914]

Dies zeigt einen Bedeutungswandel des Arbeitsortes als etwas Physisch-greifbares hin zu etwas Virtuell-ungreifbarem, aber doch Vorhandenem. Führen wir diese Erwägung anhand eines Beispiels weiter:

Nehmen wir einmal an, die anhaltende Diskussion um Homeoffice und flexibles Arbeiten gewinnt eine neue Dimension. Arbeitgeber/innen bauen eine virtuelle Welt auf, wo wir uns mittels einer Virtual-Reality Brille mit unserem digitalen Abbild – einem Avatar – hochladen können. Wir sitzen also alle zu Hause, treffen uns aber dennoch im Büro oder an der Werkbank, von wo aus wir die Industrieroboter steuern. Im digitalen Büro oder der digitalen Werkbank eben und gehen dort unseren Tätigkeiten nach. Würde man hier auch verneinen, dass es einen virtuellen Arbeitsort gibt? Natürlich ist das schwer vorherzusagen, aber es wird zumindest schwierig das Merkmal *Ort* außer Acht zu lassen und andere Merkmale entsprechend aufzuwerten.

Was ist so anders gegenüber den Crowd Workern? Nur die technischen Mittel sind erweitert worden um die Virtual-Reality Brille. Plattformen erschaffen nämlich schon durch ihre Software einen Raum. Crowd Worker wiederum haben auch ohne eine Virtual-Reality Brille bereits eine virtuelle Identität. Sie legen diese mit dem Benutzeraccount an, alle Tätigkeiten werden diesem Account zugeordnet und von dort aus werden alle Aufgaben auf dem Interface der Plattform verrichtet. Auch wenn dem keine rechtliche Bedeutung beizumessen ist, so ist doch interessant, dass Clickworker von seinem Dashboard als Digital Workplace spricht – also auch von einem Arbeitsort auszugehen scheint.

---

913 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 17.
914 *Vogl*, Crowdsourcing, S. 17.

Diese Interpretation des Arbeitsortes kann mit dem Wandel der gesellschaftlichen Verhältnisse begründet werden. Klar ist, dass ein Gesetzestext kein für sich bestehendes Objekt ist, das jedem Rechtsanwender zu jeder Zeit denselben Gebotsgehalt vermittelt.[915] Zu berücksichtigen ist dabei, der zeitliche Kontext des Gesetzes: Hatte der Gesetzgeber mit dem Ausdruck eine bestimmte Vorstellung, ist diese maßgeblich, anderenfalls, kann der heute mögliche Wortsinn Bedeutung erlangen.[916] Da der Arbeitsort in der Gesetzesmaterialien nicht ausdrücklich auf real oder virtuell festgelegt wurde, kann davon ausgegangen werden, dass dem Ort damit auch eine neue Bedeutung zuteilwerden kann.

Die Berücksichtigung des Zeitgeistes fand beispielsweise seinen Ausdruck in einer weiten Interpretation des Merkmals „Eingliederung in den Betrieb"; da sich der Betrieb als Ort veränderte, kam es zunehmend auf die „Eingliederung in die Arbeitsorganisation" an.[917] Die Eingliederung wiederum ist nunmehr Teil der Fremdbestimmung.

Die Fremdbestimmung ihrerseits ermöglicht daneben die Erfassung moderner Arbeitsformen, die nicht zwingend das Merkmal der Weisungsbindung erfüllen müssen. Anpassungen einer Wortbedeutung an den Zeitgeist nennt man in der juristischen Rechtstheorie Porosität.[918]

Wank stellt dabei die wichtigste Frage, hier kommen wir wieder zu den anfänglichen Überlegungen: Inwiefern stellt die Umgangssprache Verbindlichkeiten für die juristische Fachsprache auf?[919]

Oder etwas überspitzt ausgedrückt: Warum sollten wir, weil es das Internet gibt und dort virtuelle Orte gestaltet werden können, diese als Arbeitsort betrachten?

Lässt man die „virtuelle Welt" bei solchen Erwägungen außer Betracht, so geht das an der gelebten Wirklichkeit vieler Menschen vorbei. Nun könnte man sich damit begnügen andere Merkmale ja zur Verfügung zu haben, die man mit Leben füllen kann. Allerdings würde dies einem *gesetzlichen* Merkmal von vorneherein die Möglichkeit nehmen, überhaupt Wirkung zu entfalten – und das in einer Welt, wo tendenziell durch Software vermittelte Tätigkeiten mehr werden und nicht weniger. Es ist der Verfasserin auch nicht verständlich, warum die örtliche Weisungsbindung

---

915 *Rüthers/Fischer/Birk*, Rechtstheorie, § 5 Rn. 159.

916 *Wank*, Begriffsbildung, S. 26.

917 BAG, Urteil vom 20.09.2000 – 5 AZR 61/99, NZA 2001, 551 - 553; *Francken/Nothelfer/Schlotthauer*, NZA 2019, S. 865–870 (869).

918 *Rüthers/Fischer/Birk*, Rechtstheorie, § 5, Rn. 171; *Wank*, Begriffsbildung, S. 26; *Francken/Nothelfer/Schlotthauer*, NZA 2019, S. 865–870 (869).

919 So in etwa: *Wank*, Begriffsbildung, S. 17, 19.

als verzichtbar behandelt wird.[920] Ein Hinweis auf eine diesbezügliche Lockerung, weil schon durch Telearbeit eine örtliche Entkoppelung stattgefunden hat, ist kein tragfähiger Grund ein gesetzliches Merkmal von vorneherein einfach weniger oder gar nicht zu beachten. In dem Umfang wie alle Merkmale durch die digitale Arbeitsorganisation ihren „realen" Bezug verlören, hätten wir nichts mehr, was wir subsumieren könnten. Haben wir deshalb keine Arbeitnehmer/innen mehr?

Aber selbst mit diesem Vordringen, muss hier genau differenziert werden. Ergibt sich das Merkmal aus dem Arbeitsvertrag oder aus der Natur der Sache?[921] Eine Lehrerin arbeitet nun mal im Klassenzimmer, eine Wand kann nur dort gestrichen werden, wo sie steht, eine Pilotin arbeitet in einem Flugzeug, das fliegt und ein Crowd Worker eben auf der Benutzeroberfläche der Plattform. Diese Tatsachen müssen nicht zwangsweise Gegenstand eines Weisungsrechts sein, sondern können sich aus der Natur der Sache ergeben. Nach verschiedenen Auffassungen in der Literatur, soll aus Merkmalen, die sich aus der Natur der Sache ergeben und Arbeitnehmer/innen und Selbstständige gleichsam treffen würden, keine Argumente für den Arbeitsvertrag und das Merkmal örtlicher Weisungsbindung gezogen werden können.[922] Das ist grundsätzlich nicht von der Hand zu weisen, allerdings könnte mit dieser Argumentation bei Fällen, die klar dem örtlichen Weisungsrecht unterfallen, ebenfalls mit der „Natur der Sache" argumentiert werden. Es läge in der „Natur der Sache", dass ein Fließband nun mal in der Fabrik steht, eine Kasse im Supermarkt, ein Schreibtisch im Büro, eine Hebebühne in der Werkstatt etc. Sprich, alles, was irgendwie „fest" installiert und organisiert ist, könnte der „Natur der Sache" nach dort sein. Wir kämen nicht auf die Idee die Bedienung im Restaurant an einem bestimmten Tisch als selbstständige Dienstleistung wahrzunehmen[923], jedoch verfallen wir bei der Überlegung, ob Plattformen ein Interface als Arbeitsort etablieren, sofort in ein vorauseilend-gehorsames Technik-Denken.[924] Ein Interface könne ja kein Ort sein. Das ist doch zumindest zu bezweifeln. Möglicherweise muss man eine Differenzierung

920 U.a. *Schwarze in:* Hanau/Matiaske, Diskontinuierliche Arbeit und Arbeitnehmerbegriff, S. 49–69 (53).

921 Dies differenziert *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (147).

922 *Jauernig/Mansel*, BGB, 17. Auflage 2018, § 611a Rn. 4; *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (147).

923 Hess. LSG, Urteil vom 06.06.1991 – L 1 Kr 1217/89, abrufbar unter: https://openjur.de/u/289984.html, abgerufen am 26.05.2020.

924 *Tomassetti*, Does Uber redefine the firm? Hofstra Labor & Employment Law Journal, 2017, S. 1–78 (6).

nach dem Grad der örtlichen Weisungsbindung vornehmen. Ist es zwingend erforderlich sich auf der Plattform einzufinden, um dieser Tätigkeit nachzugehen, so kann eine örtliche Weisungsbindung vorliegen. Crowd Worker bei clickworker und Roamler sind auf die Benutzeroberfläche der Plattform und das Internet als Ort ihrer Arbeitsleistung angewiesen. Ohne dies wäre eine Tätigkeit gar nicht möglich. Zwar könnte man dies evtl. auch als durchführungsbezogene Weisung interpretieren, aber ohne aktive Anwesenheit auf der Benutzeroberfläche der Software (Workplace bei clickworker, Roamler App), können Crowd Worker gar nichts ausführen.[925] Das heißt, die Anwesenheit ist vorgelagert.

Was bedeutet das für unsere Fälle?

Ein virtueller Ort kann ein Ort sein. Das Internet und dort aufgesetzte Software (wie eine Plattform) können einen Produktionsraum und damit einen Arbeitsort darstellen. Wo jemand keine Entscheidung darüber treffen kann, ob er/sie in diesem Raum arbeiten wollen oder nicht, kann eine örtliche Weisungsbindung vorliegen. Diese Ansicht ist von § 611a Abs. 1 S. 1 BGB lege lata umfasst, denn *örtlich* ist für die *virtuell* und *real* interpretationsoffen.

Crowd Worker bei Clickworker und Roamler unterliegen einer örtlichen Weisungsbindung.

bb) Zwischenergebnis für die Weisungsbindung

Crowd Worker bei Clickworker und Roamler unterliegen keiner inhaltlichen Weisungsbindung. Nach Abschluss ihres Vertrages kann ihnen kein anderer ähnlicher Auftrag zugwiesen werden.

Sie unterliegen jedoch einer fachlichen Weisungsbindung, bzw. einer Weisungsbindung bzgl. der Durchführung ihrer Arbeitsleistung. Es handelt sich dabei um vorweggenommene Weisungen, die arbeitsvertraglichen Weisungen gleichzusetzen sind. Beide Plattformen strukturieren die Arbeitsschritte so konkret, dass außerhalb dessen kein nennenswerter Gestaltungsspielraum verbleibt. Es handelt sich auch nicht um Anweisungen im Sinne des Werkvertragsrechts, da sie nicht nur das Ergebnis an sich betreffen, sondern den Weg zum Ergebnis so vorgeben, dass die Durchführung der Arbeitsleistung betroffen ist. Darüber hinaus fehlt es bei den Plattformen Roamler und Clickworker m.E. bereits am Werk, da die Jobs

925 So für eSport auch: *Francken/Nothelfer/Schlotthauer*, NZA 2019, S. 865–870 (869).

so eingeteilt sind, dass Crowd Worker dies ohne näheren Zusammenhang erledigen können, aber zu einem Gesamtergebnis wird es erst wieder bei der Plattform zusammengefügt. Es handelt sich dabei in der Regel um einen unselbstständigen Produktionsschritt, der erst mit der Reintegration in die Wertschöpfungskette der Plattform ein Produkt ergibt.

Crowd Worker auf der Plattformen Clickworker und Roamler sind in der Regel zeitlich weisungsgebunden, wenn sie einen Job angenommen haben. Überlegungen zur zeitlichen Freiheit der Crowd Worker übersehen den Umstand, dass es einen Unterschied zwischen dem „*Ob*" und dem „*Wann/Wie lange*" gibt. Zwar können Crowd Worker grundsätzlich entscheiden, *ob* sie nach Aufgaben auf Plattformen schauen, klicken sie jedoch eine Aufgabe an und wollen diese erbringen, müssen sie dies in engen zeitlichen Grenzen von wenigen Minuten bis Stunden tun. Auf Roamler kann die zeitliche Weisungsbindung noch strenger ausfallen. Sie haben regelmäßig nur zwei Stunden Zeit eine Aufgabe auszuführen.

Diese knapp bemessene Zeit ist ein Indiz für zeitliche Weisungsbindung, außerdem ist für bestimmte Aufgaben ein Sonntagsarbeitsverbot vorgesehen, sowie bestimmte Zeiten zu der die Server von Roamler bestimmte Aufgaben nur annehmen. Eine zeitliche Gestaltungsfreiheit ist darin nicht zu sehen, so dass zeitliche Weisungsbindung vorliegt.

Darüber hinaus arbeiten Crowd Worker auf Clickworker und Roamler an einem virtuellen Arbeitsort, der einen Arbeitsort im Sinne der örtlichen Weisungsbindung darstellen kann. Die Überlegungen, dass es der Natur der Sache geschuldet ist, dass diese Tätigkeiten nun mal auf Benutzeroberflächen im Internet ausgeführt werden, greifen zu kurz, denn die grundsätzliche Voraussetzung, dass sie arbeiten können, ist, dass sie sich aktiv auf den Interfaces und Dashboards der Plattformen einfinden. Für Crowd Worker ist das der Arbeitsraum, der Betrieb, wenn man so möchte. Darin ist eine örtliche Weisung zu sehen.

Damit sind Crowd Worker auf Clickworker und Roamler umfassend weisungsgebunden iSd. § 611a Abs. 1 S. 1 BGB.

cc) Fremdbestimmung

Neben der Weisungsbindung nennt § 611a Abs. 1 S. 1 BGB die Fremdbestimmung als Merkmal, das persönliche Abhängigkeit begründen kann. Das Verhältnis zwischen Weisungsbindung und Fremdbestimmung ist

ausführlich erläutert worden, so dass hier darauf verwiesen wird.[926] Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Fremdbestimmung gleichberechtigt neben der Weisungsbindung steht und insoweit kein „wesensgleiches Minus" darstellt. Das gebietet bereits das Gesetz selbst, wie § 611a Abs. 1 S. 2 BGB zeigt, wo das Weisungsrecht Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen „kann", aber eben nicht „muss".[927] Es ist auch kein Auffangnetz für alle Fälle, wo es für die Weisungsbindung nicht reicht, aber eine Abhängigkeit irgendwie begründet werden kann. Gleichwohl ist das Wesen der Fremdbestimmung noch recht konturenlos. Das liegt schlicht daran, dass sich diesbezüglich noch keine gefestigte Rechtsprechung ausbilden konnte.

Was nicht heißen soll, dass die Fremdbestimmung der bisherigen Rechtsprechung neu ist. Keinesfalls. Die Fremdbestimmung ist vor allem in der Rundfunk-Rechtsprechung berücksichtigt worden, wo Mitarbeiter/innen keiner fachlichen, örtlichen oder zeitlichen Weisung unterlagen, aber gleichwohl persönlich abhängig waren:

> *„Das heißt aber nicht, daß diese Mitarbeiter nicht persönlich abhängig wären. Sie müssen aus anderen Gründen fremdbestimmte Arbeit leisten. Sie können ihre Dienste nur mit Hilfe der technischen Apparate leisten, den ihnen der Sender jeweils zur Verfügung stellt."*[928]

Der Begriff der Fremdbestimmtheit kann sich bewähren, wo es darum geht, neue Entwicklungen, die mit der Veränderung der Arbeitswelt einhergehen, abzubilden.[929] Neue Abhängigkeiten können möglicherweise genau das Merkmal der Fremdbestimmung erfüllen.[930]

Diese Überlegungen sollen im Folgenden in Bezug auf die Tätigkeit auf den Plattformen Roamler und Clickworker untersucht werden. Zum einen ist zu untersuchen, inwiefern algorithmisches Management zu einer Eingliederung in die Arbeitsorganisation und damit zu einer Fremdbestimmung im Sinne des § 611a Abs. 1 BGB führt. Des Weiteren ist die auf Plattformen bestehende Kontrolle sowie die fehlende unternehmerische Eigenbestimmung unter dem Aspekt der Fremdbestimmung zu diskutieren.

---

926 § 3 A. II.
927 *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (153); ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 13.
928 BAG, Urteil vom 15.03.1978 – 5 AZR 819/76, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 26.
929 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 8.
930 *Preis*, NZA 2018, S. 817–826 (820).

(1) Algorithmisches Management als Fremdbestimmung – Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation

Viele Plattformen implementieren ein algorithmisches Management.[931] Das heißt, viele ihrer Steuerungsmechanismen folgen softwarebasierten Anleitungen, welche die Arbeitsprozesse algorithmisch und damit automatisiert lenken. Krause schlussfolgert, dass auch ein Algorithmus eine Weisung „erteilen" kann.[932]

Preis meint, *„auch der Roboter, der je nach Produktionsablauf Arbeitsaufträge, bzw. Weisungen erteilt, begründet Fremdbestimmung, die dem AG zurechenbar ist"*.[933]

In diese Richtung gehen viele Stimmen in der Literatur.[934]

Wie bereits an mehreren Stellen in dieser Arbeit hervorgehoben wurde, können Crowd Worker keine Entscheidung außerhalb der zur Verfügung gestellten Software treffen. Auf den hier untersuchten Plattformen Clickworker und Roamler haben Crowd Worker die Vorgaben auf dem Interface der Webseite, bzw. über eine App auf dem dortigen Interface zu erledigen. In dem Kapitel über die Funktionsweise der Plattformökonomie konnte man sehen, dass es zur wesentlichen DNA der Plattformen gehört, Steuerung mittels moderner IKT zu implementieren. Da die Ausgestaltung der Software bei den Plattformen selbst liegt, können sie die Programme so gestalten, dass sie erheblich Einfluss auf den Crowdwork-Prozess nehmen.[935]

Bei der Arbeitsorganisation von clickworker und Roamler wurde dargestellt, wie die Steuerung aussehen kann. Die Plattformen legen durch die anfängliche Einstufung der Crowd fest, wer überhaupt die Aufgabe angezeigt bekommt. Die Aufgaben selbst sind so vorstrukturiert, dass sie nur bewältigt werden können, wenn die vorgegebenen Schritte befolgt

---

931 Siehe unter 1. Teil § 2 C IV. 3. b) Algorithmisches Management.

932 *Krause*, Gutachten für den 71. DJT, B 104.

933 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 13.

934 *Prassl*, What if your boss was an algorithm, Oxford University Blog, 07.05.2018, abrufbar unter: https://blog.oup.com/2018/05/boss-algorithm-gig-economy/ ; *Ivanova* et. al., The app as a boss, HBS Working Paper Nr. 107, Dez. 2018, abrufbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_107_2018.pdf ; *Lücking*, Arbeiten in der Plattformökonomie, HBS Report Nr. 5 2019, abrufbar unter: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8525, alles abgerufen am 22.05.2020.

935 *Leimeister/Zogaj*, HBS Study 287, S. 43 ff.; speziell auch *Pacha*, Crowdwork, S. 177.

werden. Bei einem Kategorisierungs-Job bei clickworker öffnet sich eine entsprechende Maske und man muss Kleider bestimmten Kategorien zuweisen. Bei Schreibtätigkeiten werden ebenfalls Schritt-für-Schritt Vorgaben gemacht. Der Text selbst wird in einer vorgefertigten Maske der Plattform eingetippt. Ein Herunterladen der Aufgaben, so dass diese später offline erledigt werden kann, ist nicht vorgesehen.

Ähnlich verhält es sich bei Roamler. Dort folgt man den Anweisungen der App und der nächste Schritt hängt davon ab, ob der vorherige erledigt wurde. Das Ganze wird mit einem Erledigungsbalken versehen, wo angezeigt wird, wieviel man von der Aufgabe bereits „geschafft" hat. Alles in allem sind die Aufgaben durch die Plattformen vorstrukturiert. Crowd Worker können keine Entscheidungen außerhalb dieses Systems treffen.

Grundsätzlich kann der Einsatz moderner IKT auch so verstanden werden, dass sie zur Unterstützung der eigentlichen Tätigkeit dient. Wenn in einem Unternehmen mit Microsoft-Office gearbeitet wird und dies wird auch von externen Selbstständigen, die für das Unternehmen Dienste erbringen verlangt, so macht dies allein die Selbstständigen nicht zu Arbeitnehmer/innen.[936] Auch die Abhängigkeit von Technik und Apparatur machen aus Selbstständigen nicht zwangsläufig Arbeitnehmer/innen.[937]

Dieser Fall ist vorliegend jedoch nicht gegeben. Die Software gibt nicht nur sämtliche Arbeitsschritte vor, sondern macht genaueste Vorgaben, wie die Aufgabe zu verrichten ist, um angenommen zu werden. Was vorhin unter dem Aspekt das Internet als „Arbeitsort" formuliert wurde, gewinnt hier nochmals an Relevanz.

Nämlich, dass durch die App bzw. die Benutzeroberfläche ein Raum geschaffen wird, den der Arbeitgeber vorgibt und der seiner Herrschaft und seinem Einfluss unterliegt.[938] Das ist mit der Steuerung über die Software definitiv der Fall. Das führt uns zur Eingliederung in die Arbeitsorganisation. Vor nahezu 30 Jahren gab es in der Rechtswissenschaft einen interessanten Vorschlag von *Linnenkohl/Kilz/Rauschenberg/Reh*.[939] Sie schlugen vor, dass der Arbeitnehmer so bestimmt werde:

---

936 *Wedde*, Telearbeit, Kap. B, Rn. 122 (131).

937 BAG, Urteil vom 15.03.1978 – 5 AZR 819/76, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 26.

938 *Pacha*, Crowdwork, S. 171; *Brors*, Industrielle Beziehungen 2016, S. 226–235 (226).

939 *Linnenkohl* et. al., AuR 1991, S. 203–206.

„Arbeitnehmer ist derjenige, der

1. *in einem fremden Organisationsbereich beschäftigt ist und*
2. *seine Leistung in persönlicher Abhängigkeit erbringt, die auch in einer informationellen Abhängigkeit bestehen kann.“*[940]

Der damalige Beitrag bezog sich vor allem auf die Veränderungen des Produktionsprozesses infolge zunehmender Anwendung und Integration von IKT. Sie schlussfolgerten sehr progressiv, dass sich die Weisungsgebundenheit infolge des Wandels der technischen Rahmenbedingungen stark relativiere; an die Stelle der *„manuell-geistigen Tätigkeit“* trete die *„Kontrollfunktion des Beschäftigten“*, so könne von einer *„Industrialisierung der geistigen Tätigkeit gesprochen werden.“*[941]

Dies habe zur Folge, dass der entsprechend geschulte Arbeitnehmer kaum noch Weisungen vom Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten erhalten könne. Die Neubestimmung des Arbeitnehmerbegriffes könne durch zwei Punkte flankiert werden: Zum einen seien trotz der modernen IKT die Beschäftigten nicht autark, sondern *„arbeitsteilig in einem fremden Bezugssystem tätig“*.[942] Selbst wenn sie ihre geschuldete Leistung außerhalb der Produktionsstätte erbringen würden und zeitlich flexibel wären, *„sind sie dennoch in den Rahmen eines fremden Produktionsprozesses eingebunden und unterliegen in der Regel dem betrieblichen Koordinations- und Berichtssystem“*. Sie sehen daher in der *„Eingliederung in den betrieblichen Produktionsprozeß“* die grundlegende Voraussetzung für die Arbeitnehmereigenschaft.[943] Dies stellt im Grunde das dar, was § 611a Abs. 1 S. 1 2. Alt. BGB heute mit Fremdbestimmung nennt. Bei aller Verwendung moderner IKT bleibt es bei einer Fremdbestimmung der Tätigkeit, da sie sich in eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation reintegriert.

Das Problem könnte aktueller kaum sein. Die Autoren sahen es schon vor fast 30 Jahren und ordneten es korrekt als Eingliederungsproblem ein. Dies kann nach allem Gesagten als Fall der Fremdbestimmung iSd. § 611a Abs. 1 S. 1 2. Alt. BGB gesehen werden.

Die angekündigte zweite Flanke des o.g. Vorschlages betrifft die informationelle Abhängigkeit und wird sogleich unter dem Punkt Kontrolle erläutert werden.

---

940 *Linnenkohl* et. al., AuR 1991, S. 203–206 (206).
941 *Linnenkohl* et. al., AuR 1991, S. 203–206 (204) mwN; alles weitere bis zur nächsten Fn.
942 *Linnenkohl* et. al., AuR 1991, S. 203–206 (205).
943 *Linnenkohl* et. al., AuR 1991, S. 203–206 (205).

Diese Interpretation stützt die vorgebrachten Argumente, wonach die Arbeitsorganisation durch eine App, die jeden Schritt vorgibt, eine fremdbestimmte Tätigkeit ist. Die App ist der fremdbestimmte Organisationsbereich, der den Plattformen zuzurechnen ist. Die App ist nicht nur ein Hilfsmittel, das auch durch ein anderes ersetzt werden könnte. Sie ist das wesentliche Arbeitsmittel, das die Crowd Worker bei Roamler und Clickworker durch ihren „Herstellungsprozess" lenkt.

Daneben äußert sich die fremdbestimmte Arbeitsorganisation auch in einer Arbeitsteilung.[944] Roamler verfügt über einen Innendienst, die sog. Reviewer. Sie bereiten die erledigten Aufgaben so auf, dass sie wieder in der Wertschöpfungsprozess integriert werden.

Nicht selten finden hier noch Abstimmungen statt und man bessert noch nach und lädt das Ergebnis abermals hoch (s. Abb.).

Wer schaut sich meine Einsendung an?

Unser Review Team prüft jede Einsendung und gibt dir Feedback, vor allem, wenn etwas nicht optimal gelaufen ist. Wenn wir einen Einsendung nicht verwerten können müssen wir diese ablehnen. Wir verstehen, dass dies für dich richtig blöd ist, da du dir ja die Mühe gemacht hast. Aber wir können mit der Einsendung nur dann etwas anfangen, wenn wir die Daten und Informationen bekommen, die wir für unsere Kunden brauchen. Lies dir daher die Auftragsbeschreibung immer genau durch. Dann entstehen auch keine Fehler und nicht nur du sondern auch wir sind glücklich.

Abbildung 37: Screenshot vom 12.12.2019

Die Crowd Worker bei Roamler sind jederzeit in eine fremde Organisationsstruktur und Arbeitsteilung eingegliedert.

Freilich wird es Stimmen geben, die sagen, dass die Arbeitsleistung abgeschlossen und nicht in eine arbeitsteilige Organisation eingebettet ist.[945]

Hier hilft etwas, was die Verfasserin „analoge Gegenprobe" nennen möchte.[946] Wie würde der Arbeitsablauf ohne App aussehen? Nachdem die

944 BAG, Urteil vom 13.08.1980 – 4 AZR 592/78 – AP Nr. 37 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAG, Urteil vom 09.09.1982 – 5 AZR 477/79 -. BAGE 36, S. 77; BAG, Urteil vom 12.09.1996 – 5 AZR 1066/94 – NZA 1997, S. 194; BAG Urteil vom 09.03.1977 – 5 AZR 110/76 – AP Nr. 21 zu § 611 BGB Abhängigkeit; Reiserer/Freckmann, NJW 2003, S. 180–185 (181); ErfK/Preis, § 611a BGB, Rn. 13; MüKo BGB/Müller-Glöge, § 611 BGB Rn. 179; Wank, Arbeitnehmer und Selbstständige, S. 154 ff.

945 *Pacha*, Crowdwork, S. 186.

946 So bereits *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (14); *Däubler* exerziert das ebenfalls durch, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, Rn. 20; *Pacha* exerziert das für den Bereich Heimarbeit durch, was aber schon für eine Arbeitnehmereigenschaft sprechen könnte, Crowdwork, S. 222.

Autor/innen von clickworker und die Mitarbeiter/innen des Außendienstes bei Roamler ihre Arbeiten erledigt hätten, würden sie sie entweder per Email schicken oder vorbeibringen. Nachbesserungen würden evtl. gleich besprochen werden und direkt erfolgen. Dies könnte man ohne weiteres als Teambesprechung werten und damit eine Arbeitsteilung annehmen. Andere werden sagen, dass dies wiederum nur die Abnahme des Werkvertrages ist. Dem ist jedoch abermals entgegenzuhalten, worin denn das Werk bestehe? Bei Roamler handelt es sich ausschließlich um unselbstständige Produktionsschritte, die ohne die übrigen Elemente kein Werk ergeben. Der Produktionsablauf ist fest vorgegeben, die Reviewer können inhaltliche Anmerkungen haben und eine Änderung verlangen. Damit besteht ein vorgegebener Produktionsablauf, ein bestimmter Workflow, wie die Arbeit erledigt wird.

Eine App kann nicht dazu führen, dass aus einem unselbstständigen Produktionsschritt ein selbstständiger werde, weil jemand rein physisch von der Wertschöpfung entfernt wird.

Stellen wir uns vor, dass unsere gesamte Produktion und einige Dienstleistungen nur noch per App gesteuert werden und wir wirklich von zu Hause oder von sonst wo eingreifen würden, dann könnte der Arbeitgeber immer sagen, es werde ja nur eine „punktuelle Performance" geschuldet. Das ist ersichtlich nur eine Umgehung arbeitsrechtlicher Normen. Es entspricht bei clickworker und Roamler nicht der Wirklichkeit, dass kein Austausch mit der Plattform stattfinde.[947] Bei Roamler kann jederzeit ein Austausch mit dem Innendienst stattfinden. Nun werden wieder einige auf die Abnahme und den Werkvertrag verweisen, wo auch Korrekturen vorgenommen werden, aber auch das hat ja mit der grundsätzlichen Einordnung zu tun.[948]

Letztlich ist dieses abgeschlossene plattformseitige Ökosystem Ausdruck fehlender unternehmerischer Eigenbestimmung.

Die fehlende unternehmerische Eigenbestimmung lässt sich indes unter das Merkmal der Fremdbestimmung fassen.[949] Dabei ist eine „Besinnung auf den Schutzzweck der Norm" geboten:

> *„Geschützt werden soll derjenige, der unter Einsatz eigener Arbeitskraft seinen Lebensunterhalt bestreitet, diese Arbeitskraft allerdings fremdnützig, nach Weisung des Vertragspartners zum Einsatz bringt."*[950]

---

947 Anders *Pacha*, Crowdwork, S. 186; *Warter*, Crowdwork, S. 178.
948 So *Brose*, NZS 2017, S. 7–14 (12).
949 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 10; *Willemsen* in: FS Moll, 2019, S. 757–774 (767).
950 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 8.

Dabei geht Fremdnützigkeit einher mit Fremdbestimmung. Die Tätigkeit in einer fremdbestimmten Organisation wäre bei Fehlen einer eigenen Organisation Ausdruck der persönlichen Abhängigkeit.[951]

Selbstständige Unternehmer/innen haben die Organisation ihrer Tätigkeit in der Hand. Sie verfolgen einen eigenen wirtschaftlichen Zweck und können ihre Arbeitskraft frei verwerten.[952] Nichts davon passt auf die Tätigkeiten bei clickworker oder Roamler. Crowd Worker sind allein bei der Frage, ob sie überhaupt Erwerbsarbeit nachgehen möchten frei. Das ist jedoch keine Freiheit, die Crowd Worker mehr genießen als alle anderen Menschen. Menschen können wählen, ob sie Erwerbsarbeit nachgehen möchten. Niemand *muss* Teil des Verwertungssystems Leistung und Gegenleistung werden (gleichwohl es die meisten aus wirtschaftlichen Gründen tun werden, die für § 611a BGB nicht zu berücksichtigen sind). Entscheiden sich Crowd Worker jedoch auf diesen Plattformen tätig zu werden, so sind sie Teil eines umfassend fremdbestimmten Systems. Ihre Arbeitsleistung ist auch nicht marktfähig in dem Sinne, dass sie sie frei anbieten könnten. Einen Wert hat diese Arbeitsleistung erst, wenn sie sich in den Wertschöpfungsprozess und Gesamtauftrag wieder reintegriert. Damit geht es stets um die wirtschaftlichen Ziele der Plattform und nicht um die eigenen wirtschaftlichen Ziele der Crowd Worker. Damit unterliegen die Crowd Worker bei Roamler und clickworker einer umfassenden Fremdbestimmung.

(2) Kontrolle als Fremdbestimmung

Fremdbestimmung kann sich als eine Unterordnung unter die Arbeitskontrolle durch den Arbeitgeber äußern.[953] Gerade technische Einrichtungen bieten vielfach Einfallstore, um die Tätigkeit und Leistung dauerhaft zu überwachen. An dieser Stelle sei auf die versprochene zweite Flanke des Vorschlages von *Linnenkohl/Kilz/Rauschenberg/Reh* einzugehen.

Sie sahen in der Ubiquität moderner IKT die Möglichkeiten vollständiger technischer Überwachung. Aktuell entspricht es einer ernüchternden

951 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 8. mit Hinweis auf BSG, Urteil vom 24.03.2016 BeckRS 2016, 71461.

952 *Willemsen* in: FS Moll, 2019, S. 757–774 (769).

953 BAG, Urteil vom 09.03.1977 – 5 AZR 110/76 – AP Nr. 21 zu § 611 BGB Abhängigkeit; ErfK/*Preis*, für die organisatorische Abhängigkeit als Eingliederung, 16. Aufl. 2016, § 611 BGB, Rn 69.

Wahrheit, dass dies in vielen Unternehmen gelebte Realität ist.[954] Die Tatsache, dass im Produktionsprozess gewonnene Daten auch für das persönliche Leistungsverhalten, die Fehlerquote und ähnliches mehr verwendet werden können, zeigt, dass es kein neutrales Datum gibt.[955] Die Autoren sehen durch den Einsatz von IKT die „persönliche Abhängigkeit" durch eine „informationelle Abhängigkeit" erweitert, die ein wesentliches Merkmal des Arbeitnehmerbegriffes darstellt.[956] Der Gesetzgeber hat diesen konkreten Punkt nicht aufgegriffen. Möglicherweise ließe er sich aber in die Fremdbestimmung § 611a Abs. 1 S. 1 2. Alt. BGB hineinlesen.

In der Literatur liest man insgesamt sehr viel über die Kontrollmöglichkeiten von Plattformen.[957] Die Kontrollmöglichkeiten hängen insbesondere mit der Vielzahl von Daten zusammen, die bei Plattformen anfallen. Das können unterschiedliche Daten sein, Performance-Daten wie sie die Reputations- und Feedbackmechanismen liefern, Bewegungsdaten, Tastenschläge, Screenshots und ähnliches mehr. Welche Arten von Aufgaben bewältigen die einzelnen Crowd Worker, wann, wie gut und noch unzählig viel mehr Daten sind den Plattformen zugänglich.

Allerdings ist fraglich, ob dies auch auf die hier untersuchten Plattformen zutrifft. Bei Clickworker sind der Verfasserin keine Kontrollmaßnahmen wie die oben beschriebenen bekannt.

Bei Roamler gibt es eine Kontrollmöglichkeit, nämlich über das GPS Tracking. Roamler benötigt die GPS Daten, um mögliche Einsatzorte vorzuschlagen. Laut der AGB von Roamler ist es nicht gestattet, den GPS Standort zu manipulieren.[958] Hintergrund dieser Regelung ist, dass viele Plattformarbeiter/innen, die mittels GPS getrackt werden, dies mithilfe einer „Fake-GPS" Anwendung zu verhindern versuchen.[959]

Dies ist eine App, welche die echten GPS Koordinaten verschleiert und den Anwender/innen erlaubt eigenständig andere GPS Koordinaten zu setzen (auch GPS-Spoofing genannt).[960]

---

954 Hier aktuelle Probleme von Kontrolle in Betrieben: *Däubler*, Gläserne Belegschaften, §§ 6, 7, 10; *Staab*, Digitaler Kapitalismus, S. 227 ff.

955 *Linnenkohl* et. al., AuR 1991, S. 203–206 (206).

956 *Linnenkohl* et. al., AuR 1991, S. 203–206 (206).

957 *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–990; *Brose*, NZS 2017, S. 7–14.

958 Roamler AGB Nr. 5.2 S. 2 „Das Teilen eines Accounts und/oder die Manipulation des GPS-Standorts ist nicht gestattet."

959 *Heiland/Brinkmann*, Industrielle Beziehungen 2020, S. 120–140 (130).

960 Siehe GPS Spoofing: https://de.wikipedia.org/wiki/GPS-Spoofing, abgerufen am 20.02.2020.

Roamler verlangt die (korrekten) GPS Daten, auch wenn man gerade nicht auf der Plattform tätig ist (s. Abb.).

Warum benutzt Roamler Informationen über meinen Standort (Selbst wenn ich die App nicht benutze)?

Die App zeigt dir Aufträge in deiner Umgebung an. Hierfür muss das System wissen, wo du dich gerade befindest. Dafür benötigt die App Zugriff auf deinen Standort (GPS). Durch das Weiterlaufen der Ortungsdienste im Hintergrund kann das System dir Benachrichtigungen über Aufträge in deiner Nähe zu schicken. Du kannst dein Smartphone so einstellen, dass die App nur bei Nutzung auf die Standortdaten zugreift. Dann erhältst du natürlich auch keine Push Nachrichten mehr über Aufträge in deiner Nähe. Das Weiterlaufen der Ortungsdienste kann umgekehrt dazu führen, dass dein Akku etwas mehr beansprucht wird als gewöhnlich.

Abbildung 38: eig. Screenshot vom 09.12.2019.

Allerdings kann auch diese Kontrollmöglichkeit nicht ausreichen, um daraus eine arbeitnehmertypische Abhängigkeit abzuleiten. Nach Auffassung des BAG ist nicht relevant, ob die Möglichkeit bestand, Kontrollmaßnahmen auszuüben, sondern ob der Betroffene selbst darüber bestimmen konnte und damit gerade keine Fremdbestimmung vorlag.[961] Hier können auf Roamler tätige Crowd Worker ein dauerhaftes Tracking unterbinden. Wenn sie jedoch auf der Plattform tätig werden wollen, müssen sie entsprechend das Tracking erlauben. Allerdings gibt Roamler selbst an, diese Daten nicht zu verwerten, sondern zu löschen (s. Abbildung aus den „FAQ's").

Was ist mit meiner Privatsphäre?

Roamler bietet Aufträge an, die auf deinem Standort basieren. Daher erkennt das System wo du bist. Diese Standortdaten sind aber weder für uns sichtbar noch werden sie gespeichert. Wenn du einen Auftrag annimmst und ausführst überprüft das System auch, ob dein Standort mit der Adresse des Auftrags übereinstimmt. Alle persönlichen Daten unserer Roamler werden nicht mit Dritten geteilt, soweit wir dazu nicht kraft Gesetz oder behördlicher Anweisung verpflichtet sind . Dein Name und alle weiteren personenbezogenen Daten sind für unsere Kunden nicht sichtbar. Roamler ist zertifiziert nach ISO 27001 und gewährleistet damit den höchstmöglichen Standard bezüglich der Datensicherheit.

Abbildung 39: Screenshot vom 12.12.2019

Insgesamt ist in dieser potentiellen Kontrollmöglichkeit keine Fremdbestimmung zu sehen, die zu einer persönlichen Abhängigkeit führt.

961 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15, NZA 2016, S. 1453 (1456).

(3) Reputations-, Feedback- und Bewertungssysteme als Fremdbestimmung

Im Zusammenhang mit der Kontrolle der Arbeitstätigkeit sind auch die Reputations-, Feedback- und Bewertungssysteme relevant. Aus Ihnen können „nachträgliche" Kontrollmechanismen erfolgen.[962]

Weiter oben ist allgemein und dann speziell in Bezug auf die Plattformen clickworker und Roamler erläutert worden, wie sie Kontrollmechanismen etablieren.

Grundsätzlich kann das Thema Kontrolle auf Plattformen nicht überschätzt werden. Das Geschäftsmodell von Plattformen ist, dass Angebot und Nachfrage zusammenkommen und die Interaktion zwischen Crowdsourcer und Crowd Worker am Ende erfolgreich ist. Sie müssen dabei dafür sorgen, dass alle Seiten sich konform verhalten. Der Anreiz für Crowd Worker ist die Bezahlung und die Reputation. Die Summe der Bewertungen bildet die Reputation der Crowd Worker. Die Reputation zeigt an, wie ihre Job-Performance ist und wie gut sie letztlich ihren Teil der Interaktion auf einer Plattform erfüllen.

Die Reputation erfüllt eine Steuerungsfunktion, da sie die Crowd Worker motiviert, viele gute Bewertungen zu bekommen. Die Qualität der Bewertungen ist enorm wichtig, da sie darüber entscheidet, ob sie auf der Plattform bleiben können, bestimmte Jobs bekommen oder wie gut ihre Bezahlung sein kann. Dadurch wird die Reputation zu einer Art Arbeitszeugnis und immaterieller Währung.[963] Für Crowd Worker ist die Reputation Fluch und Segen zugleich: Schaffen sie es immerzu gute Bewertungen zu bekommen, haben sie gute Aussichten auf der Plattform-Karriereleiter aufzusteigen und für besser bezahlte Jobs freigeschaltet zu werden. *Brose* überlegt, ob die ihrer Ansicht nach fehlende Weisungsbindung nicht durch ein Maß an Kontrolle ersetzt werden kann, die dann ihrerseits auf eine unselbstständige Arbeit im Sinne des § 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV deuten kann.[964] Dabei seien Crowd Worker von den Plattformbetreibern insoweit abhängig als diese ihnen neue Aufgaben freischalten und einseitig Preise vorgeben.[965]

Im Ergebnis lässt sie diese Form der Kontrolle aber nicht ausreichen, da sie hauptsächlich wirtschaftliche Aspekte treffe; die wirtschaftliche Ab-

---

962 *Brose*, NZS 2017, S. 7–14 (11); *Pacha*, Crowdwork, S. 183.
963 *Schmidt*, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie, FES 2016, S. 12.
964 *Brose*, NZS 2017, S. 7–14 (12).
965 *Brose*, NZS 2017, S. 7–14 (13).

hängigkeit könne nicht ohne Weiteres in § 7 Abs. 1 SGB IV hineingelesen werden, da es Sonderregelungen wie Heimarbeit gebe, die wirtschaftliche Abhängigkeit berücksichtigen und diese deshalb weder vom Wortlaut des § 7 Abs. 1 SGB IV noch von der Systematik im Vergleich zu ähnlichen Sachlagen, erfasst werden könne.[966]

Grundsätzlich ist zuzustimmen, dass die fehlende Verhandlungsmacht über Preise sowie der Zugang zu besser bezahlten Tätigkeiten wirtschaftliche Aspekte betrifft. Nicht zuzustimmen ist, dass es nur Aspekte der wirtschaftlichen *Abhängigkeit* seien, die nicht zu berücksichtigen sind. Der Schwerpunkt dieses Problems liegt nicht in einer möglichen wirtschaftlichen Abhängigkeit, sondern in der fehlenden Verhandlungsmacht *überhaupt* Konditionen aushandeln zu können (sowohl in Bezug auf Preise und in Bezug auf die Art von Jobs). Die fehlende Verhandlungsmacht kann ein Ausmaß erreichen, das zu Fremdbestimmung führt.

Das Ganze gilt umso mehr als sich alles in ein System einbettet: Crowd Worker arbeiten auf einer vorgegebenen Benutzeroberfläche oder App, ausweislich der genauen Beschreibungen haben sie keinen Gestaltungsspielraum bei der Tätigkeit, ihre Arbeitshistorie, ihre Bewertung für ihre Tätigkeit, ihr Erfahrungswert, ihre Reputation ist allein auf der Plattform. So etabliert sich ein umfassendes System der Fremdbestimmung aus dem heraus auch die nachträgliche Bewertung mittels Feedbackmechanismen als Fremdbestimmung zu sehen ist.

Zu bedenken ist auch Folgendes: Die nachträgliche Bewertung ist auch eine Bewertung der *Art und Weise ihrer Leistungserbringung*.

Andere sehen in der nachträglichen Kontrolle keine Überprüfung der Art und Weise der Leistungserbringung, sondern ob das Arbeitsergebnis den zuvor vereinbarten Anforderungen entspricht.[967] Die Situation sei keine andere als bei der Abnahme eines Werkes.[968] Insofern gibt es eine Kongruenz der Argumente, man verweist immer wieder darauf, dass es eher werkvertragliche als arbeitsvertragliche Elemente seien.

Auch in Bezug auf die nachträgliche Bewertung ist dem zu widersprechen, denn für die hier besprochenen Fälle wäre das nicht konsequent.

Die vertraglich konkrete Leistungsbeschreibung ist als vorweggenommene Weisung unter die fachliche bzw. durchführungsbezogene Wei-

---

966 *Brose*, NZS 2017, S. 7–14 (13), gleichwohl sie es sozialpolitisch für zweifelhaft hält, wirtschaftlich Abhängige nur punktuell über Sondertatbestände in die Sozialversicherung einzubeziehen.

967 *Pacha*, Crowdwork, S. 185.

968 *Pacha*, Crowdwork, S. 185 mwN.

sungsbindung zu subsumieren (s.o.). Wenn nun diese Leistung am Ende bewertet wird, kann sich diese Bewertung nur *auch* auf die Durchführung beziehen, denn die konkreten Anweisungen im Vertrag bezogen sich ja auch auf den **Weg zum Arbeitsergebnis**. Nur, wenn die Durchführung entsprechend den Beschreibungen im Vertrag erfolgte, wird das Ergebnis verwertet und die Leistung bezahlt.

Dass Crowd Worker möglicherweise wirtschaftlich unter Druck sind, gute Leistung zu erbringen, um eine gute Reputation zu erhalten, ist ein Aspekt, den man mitdenken kann, aber der letztlich in der vorliegenden Konstellation keine Rolle spielt. Er würde als rein wirtschaftlicher Aspekt ohnehin keine Rolle bei der Bewertung der persönlichen Abhängigkeit spielen.

Die nachträgliche Kontrolle spielt vielmehr deshalb eine Rolle, weil die *Durchführung der Tätigkeit* bereits weisungsgebunden ist und die Bewertung dieser Leistung bei Ende der Tätigkeit dann nicht mehr mit dem Hinweis, es handele sich um ein werkvertragliches Element der Qualitätskontrolle, beseitigt werden kann.

Sonst hätte man gleich sagen müssen, dass die konkrete Leistungsbeschreibung nicht als vorweggenommene Weisung zu behandeln ist und somit alles eher für einen Werkvertrag spricht.[969]

Die Bewertung durch das Feedbacksystem kann auch als Bewertung bzgl. der Durchführung der Arbeitsleistung gesehen werden. Zu einem Element der Fremdbestimmung wird die nachträgliche Kontrolle, weil sie tatsächlich erst am Ende der Leistung erbracht wird. Könnten Plattformen während der Leistungserbringung eingreifen und Änderungen vorschlagen, wäre das Ganze als fachliche Weisung zu sehen.[970] Die Tatsache, dass es erst am Ende erfolgt und man der Bewertung wenig entgegensetzen kann, erlaubt eine Subsumtion unter die Fremdbestimmung. Letztlich zeigt sich der geringe Einfluss des einzelnen Crowd Workers auch darin, dass das Nutzungsverhältnis jederzeit von Seiten der Plattform – grundsätzlich ohne Angabe von Gründen – aufgelöst werden kann. Gerade in der jederzeitigen Entlassungsbefugnis kann als der Hebel gesehen werden, die Fremdbestimmung durchzusetzen.[971]

---

969 Konsequent daher *Pacha*, Crowdwork, S. 185.

970 So deutet es *Brose* an, NZS 2017, S. 7–14 (12), lehnt es aber mit Hinw. auf eine Abnahme im Werkvertrag ab.

971 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 42.

dd) Zwischenergebnis für die Fremdbestimmung

Die plattformseitige Vorgabe mit einer bestimmten App arbeiten zu müssen, implementiert ein **algorithmisches Management**, das eine **Fremdbestimmung durch die Plattform** darstellt. Crowd Worker werden nur durch die Benutzeroberfläche der App geleitet, die außerhalb der programmierten Felder, keine Abweichungen erlaubt.

Dies zusammengenommen erfasst ein **Maß an Fremdbestimmung**, das zu einer **persönlichen Abhängigkeit** führt. Die **nachträgliche Bewertung mittels Feedbackmechanismen** stellt für die Crowd Worker auf Clickworker auch eine **nachträgliche Bewertung der Durchführung ihrer Arbeitsleistung** dar. Dies ergibt sich schon daraus, dass die Durchführung der Arbeitsleistung weisungsgebunden ist.

Wenn aber bereits vorgegeben ist, *wie* der Weg zu einem Arbeitsergebnis ist, dann kann die nachträgliche Bewertung nicht nur das Ergebnis dieser Arbeit betreffen. Das Ergebnis ist durch die Vorgaben der Durchführung so stark eingeschränkt, dass auch hierhin eine Fremdbestimmung zu sehen ist, die in eine persönliche Abhängigkeit mündet. Die **arbeitsteilige Organisation** ist bei Crowd Workern von Roamler stärker ausgeprägt als bei Clickworker, da bei Roamler ein Austausch zwischen dem Innendienst und der Crowd stattfindet.

ee) Weitere Merkmale des § 611a BGB

(1) Persönliche Leistungserbringung

Die Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung ist typisch für den Arbeitsvertrag, dennoch ist ihre Rolle nicht eindeutig geklärt.[972] Auch der Selbstständige hat im Zweifel seine Dienste in personam zu leisten gem. § 613 S. 1 BGB.[973] Die persönliche Leistungserbringung hat nur Indizwirkung und kann keine persönliche Abhängigkeit herstellen, wenn sonst alles für eine selbstständige Tätigkeit spricht. Hilfstatsachen können nur eine bereits bestehende persönliche Abhängigkeit stützen.[974]

---

972 *Kolbe* fasst das zusammen in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch, § 6 GewO Rn. 64 f.

973 BAG, Urteil vom 26.05.1999 – 5 AZR 469/98, NZA 1999, S. 983–986.

974 BAG, Urteil vom 09. Mai 1996 – 2 AZR 438/95 –, BAGE 83, 127–149; restriktiv BAG, Urteil vom 21. Juli 2015 – 9 AZR 484/14 –, juris Rn. 25.

In den AGB der Plattformen Clickworker und Roamler ist keine explizite Regelung, wonach die Leistungserbringung persönlich zu erfolgen habe. Allerdings gibt es Regelungen aus den AGB, die auf eine persönliche Leistungserbringung schließen. Bei beiden Plattformen muss ein Benutzerkonto angelegt werden (Nr. 5.1 AGB-Roamler, § 2.1 AGB Clickworker). Hierzu müssen die Crowd Worker ihre persönlichen Daten hinterlegen. Während Roamler nichts Weiteres über die persönlichen Daten der Crowd Worker sagt, wird in § 2.2 der Clickworker AGB verlangt, dass die *„persönlichen Daten ordnungsgemäß, richtig und wahrheitsgemäß"* angegeben werden. Da die Arbeit nur über den angelegten Account erfolgen kann, der mit korrekten persönlichen Daten angelegt wurde, kann man daraus nur schlussfolgern, dass die Leistung nur von den angemeldeten Crowd Workern, mithin persönlich, erbracht werden soll.

Bei Clickworker gibt es zu dieser persönlichen Leistungserbringung eine Ausnahmeregelung in § 2.5 ihrer AGB; darin heißt es:

> *„Mit juristischen Personen…kann clickworker Rahmenverträge über die Nutzung des Workplaces schließen. Diese erhalten hierdurch die Möglichkeit, clickworker selbst oder durch Mitarbeiter Angebote gemäß Ziffer 3.1 zu unterbreiten…"*

Diese Regelung zeigt, dass der Workplace auch für Unternehmen nutzbar sein soll, das mit mehreren Mitarbeiter/innen den Workplace nutzen möchte. Das zeigt aber auch im Umkehrschluss, dass der Normalfall die persönliche Leistungserbringung ist.

Darüber hinaus verbieten beide Plattformen per AGB, dass Accounts an Dritte weitergegeben, zur Verfügung gestellt oder mit anderen geteilt werden, ebenso ist die Unterhaltung mehrerer Nutzerkonten untersagt (§ 2.4 clickworker AGB, 5.2 Roamler AGB). Zusätzlich ist man bei Roamler dazu verpflichtet, seine GPS Daten freizugeben, diese dürfen gem. 5.2 der AGB nicht manipuliert werden.

Die Pflicht die Aufgaben in eigener Person zu erbringen, ergibt sich daraus, dass man im Vorhinein die Qualifizierungen und Schulungen absolviert. Die Plattformen wollen schon, dass ein Crowd Worker all die Dinge beherrscht, die er/sie in den Aufgaben dann zu erbringen haben.[975] Daran knüpfen dann die Reputations- und Bewertungssysteme an. Sie stellen die Arbeitshistorie von Crowd Workern dar und sind deshalb mit jedem Individuum verknüpft. Damit sind Crowd Worker bei clickworker und Roamler grundsätzlich zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet.

975 So auch *Pacha*, Crowdwork, S. 188.

Dies stützt als zusätzliche Hilfstatsache die bestehende persönliche Abhängigkeit.

(2) Eigene Betriebsmittel

Crowd Worker auf den Plattformen Roamler und Clickworker erbringen die Tätigkeiten an eigenen Endgeräten. Es werden ihnen keine Smartphone, Tablets oder PCs von den Plattformen bereitgestellt. Gleichzeitig sind diese Endgeräte unabdingbar, möchte man Tätigkeiten auf Plattformen nachgehen. Fraglich ist, ob aus der Tatsache, dass Crowd Worker eigene Betriebsmittel nutzen, abzuleiten ist, dass sie eher Selbstständige als Arbeitnehmer/innen sind.

Dazu ist zunächst zu sagen, dass es sich auch hier um eine Hilfstatsache handelt, wenn auch um eine negative. Denn, nutzt jemand eigene und nicht fremde Betriebsmittel, um die Leistung zu erbringen, kann daraus nicht automatisch eine unternehmerische Leistungspflicht gefolgert werden. Die geschuldete Leistung soll sich nicht aus Tatsachen, die außerhalb des Vertrages sind, bestimmen können.[976] So entschied das BAG in einem Fall, wo ein Frachtführer ein eigenes Fahrzeug nutzte, dass dies nicht dafür sprach, dass er „*Verpflichtungen, Belastungen und Risiken übernimmt, die über die Pflichten des Arbeitnehmers hinausgehen.*“[977] Das heißt, die Betriebsmittel sind insoweit relevant als sie etwas über die Weisungsbindung oder Fremdbestimmung aussagen könnten.[978]

Grundsätzlich wird man sagen müssen, dass nicht das Endgerät selbst für eine fremdbestimmte Tätigkeit spricht, es ist die Software, die eine bestimmte Art der Durchführung vorgibt. Die Software ist jedoch etwas, was den Plattformen zuzurechnen ist. Aus der Tatsache eigene Geräte zu nutzen ergibt sich nichts für oder gegen die Arbeitnehmereigenschaft.

976 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 48.

977 BAG, Urteil vom 19.11.1997 – 5 AZR 653/96, BAGE 87, 129 (142).

978 BAG, Urteil vom 25.09.2013 – 10 AZR 282/12; so auch *Thüsing/M. Schmidt*, ZIP 2016, S. 54 (59); BAG, Urteil vom 31.05.1989 – 5 AZR 173/88, juris, Rn. 67; BAG, Urteil vom 22.06.1994 – 7 AZR 506/93, juris Rn. 27 (Bereitstellung von Werkzeug spreche bei einfachen handwerklichen Tätigkeiten für ein Arbeitsverhältnis); *Fischels*, Arbeitnehmerbegriff, S. 305.

b) Grad der persönlichen Abhängigkeit, Gesamtbetrachtung und die tatsächliche Vertragsdurchführung

Abschließend ist für unsere Fälle zu prüfen, ob die Weisungsbindung und Fremdbestimmung bei den Plattformen Clickworker und Roamler einen Grad an persönlicher Abhängigkeit iSd. § 611a Abs. 1 S. 4 BGB erreicht, dass dortige Crowd Worker als Arbeitnehmer/innen gesehen werden können. Daneben kommt es auf die Gesamtbetrachtung und tatsächliche Vertragsdurchführung an, § 611a Abs. 1 S. 5–6 BGB.

aa) Grad der persönlichen Abhängigkeit

In § 611a Abs. 1 S. 4 BGB ist mit der Aufnahme des Grades der persönlichen Abhängigkeit ein Teilaspekt der ständigen Rechtsprechung kodifiziert worden.[979] Die Regelung ist in Abgrenzung zum freien Dienstvertrag zu verstehen, denn die Feststellung der persönlichen Abhängigkeit allein, soll nicht genügen, sie muss auch einen Grad erreicht haben, der für einen Arbeitsvertrag spricht.[980] Zu berücksichtigen ist, dass sich keine für alle Arbeitsverhältnisse geltenden Kriterien aufstellen lassen, denn die meisten Tätigkeiten können sowohl in einem Verhältnis als freie Mitarbeiter als auch in einem Arbeitsverhältnis erbracht werden.[981] Insgesamt wird man sagen können, je stärker die Weisungsbindung ausgeprägt ist, desto eher wird ein Arbeitsverhältnis anzunehmen sein.[982] Auch für Crowd Work gibt es keine Voreinstellung, ob sie im freien Dienst- oder im Arbeitsverhältnis erbracht werden muss.[983] Gleichwohl kann das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses aus der Art oder Organisation der Tätigkeit folgen.[984] Dabei ist auf die Eigenart der jeweiligen Tätigkeit abzustellen. Dies deutet

979 BAG, Urteil vom 08.06.1967 – 5 AZR 461/66 und 07.05.1980 – 5 AZR 293/78, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 6 und 35; 12.09.1996 – 5 AZR 104/95, NZA 1997, S. 600–604 (601); 11.08.2015 – 9 AZR 98/14, NZA-RR 2016, S. 288; 24.08.2016 – 7 AZR 712/13, NZA 2016, S 758.

980 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 611a BGB, Rn. 37.

981 BAG, Urteil vom 22.04.1998 5 AZR 2/97, NZA, S. 1277–1279 (1278).

982 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 40.

983 *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82 (68).

984 BAG, Urteil vom 22.04.1998 – 5 AZR 2/97, NZA 1998 S. 1277–1279 (1278). Urteil vom 22.04.1998 – 5 AZR 342/97, NZA 1998, S. 1336–1341 (1338).

wiederum auf eine Differenzierung nach Personen- und Berufsgruppen hin.[985]

Wobei hier klar sein muss, dass nicht neue Abgrenzungsmerkmale neben jenen in § 611a Abs. 1 S. 1 BGB, also Weisungsbindung und Fremdbestimmung, hinzukommen können.[986] Der Gesetzgeber wollte durch die Norm Besonderheiten oder Eigenarten einer Tätigkeit berücksichtigt wissen; so etwa im Bereich der Rundfunk-, Presse- und Kunstfreiheit.[987]

Letztlich sagt die Formulierung im Gesetz aus, dass die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind. Die Formulierung ist auch offen, noch nicht bekannte Abhängigkeiten im Kontext der digitalen Arbeitswelt zu erfassen.[988] Für unsere Fälle könnte es bedeuten, dass hier die umgekehrte Angebotssituation eine solche Eigenart ist. Also die Tatsache, dass Crowd Worker sich die Arbeit „abholen" und nicht die Plattformen nach geeigneten Arbeitskräften suchen und Aufgaben zuweisen müssen. In dem Maße wie Arbeit über technische Einrichtungen so organisiert werden kann, dass Arbeitswillige ein Angebot abgeben, um zu plattformseitig vorgegebenen Konditionen zu arbeiten, ist dies als Eigenart einer Tätigkeit zu berücksichtigen. Hier sind wir wieder bei den Grundüberlegungen, warum Arbeit über Plattformen organisiert wird. An dieser Stelle wird auf die ökonomischen Mechanismen der Plattformarbeit verwiesen.[989] Für die hier besprochenen Fälle ist durch eine umfassende Vorprogrammierung der Verträge bei der Weisungsbindung und Fremdbestimmung der Grad der persönlichen Abhängigkeit so hoch, dass die Crowd Worker auf den Plattformen Roamler und Clickworker als Arbeitnehmer/innen anzusehen sind.

985 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 611a BGB Rn. 38.

986 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 611a BGB Rn. 39; Wank, AuR 2017, S. 140–153 (149).

987 Gesetzesbegründung zu § 611a BGB, BT- Drucksache18/9232, S. 32 abrufbar unter: https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/092/1809232.pdf; darauf hinweisend auch ErfK/Preis, § 611a, Rn. 11.

988 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 11.

989 C. IV. 2. Plattformökonomie und Marktwirtschaft.

bb) Gesamtbetrachtung und tatsächliche Vertragsdurchführung

Die letzten beiden Sätze des § 611a Abs. 1 BGB gehören gedanklich zusammen. In § 611a S. 5 und S. 6 BGB heißt es:

> *„Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“*

Aus diesem Grund sind in der Gesamtbetrachtung auch nur solche Umstände zu werten, die erheblich sind, um eine Vertragstypenzuordnung zu ermöglichen.[990] Das können aber nur Elemente sein, die bereits in der Weisungsbindung und Fremdbestimmung berücksichtigt werden können. Unerhebliche Kriterien bleiben unberücksichtigt, so beispielsweise wirtschaftliche Abhängigkeiten, weil diese in allen Vertragsgestaltungen vorkommen können, ebenso wie das Auftreten mit eigenem Logo, Namen, die Arbeit auf Rechnung und Ähnliches.[991]

In diese Gesamtbetrachtung bettet sich auch das Erfordernis, die tatsächliche Vertragsdurchführung zu berücksichtigen. Tritt jemand nach außen als Selbstständiger mit freiem Dienst- oder Werkvertrag auf, unterliegt er/sie jedoch Weisungen oder/und Fremdbestimmung, dann stellt sich die Rechtsbeziehung nach ihrer tatsächlichen Vertragsdurchführung als Arbeitsvertrag dar. Der Schutzgedanke des Arbeitsrechts gebietet es, dass der wirtschaftliche stärkere Teil es nicht durch bloße Formulierung des Vertrages in der Hand hätte, ob Arbeitsrecht anwendbar ist oder nicht.[992] Der objektive Geschäftsinhalt eines Vertrages ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgebend.[993]

Für die hier besprochenen Fälle ist gerade die tatsächliche Vertragsdurchführung von hoher Relevanz. Wie oben erläutert wurde, werden Plattformen wegen ihres Geschäftsmodells nie in der Situation sein, dass

---

990 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 46.

991 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 47.

992 BAG, Beschluss vom 22.3.1995 – 5 AZB 21/94, NZA 1995, S. 823–834 (832) „Scientology“; BAG, Urteil vom 19. 11. 1997 – 5 AZR 653/96, NZA 1998, S. 364–367; ErfK/Preis, § 611a BGB, Rn. 44.

993 BAG, Urteil vom 12.09.1996 – 5 AZR 104/95, AP BGB § 611 („Freie Mitarbeiter“) Nr. 1; BAG, Urteil vom 11.08.2015 – 9 AZR 98/14, NZA-RR 2016, S. 288; BAG, Urteil vom 24.08.2016 – 7 AZR 712/13, NZA 2016, S. 758.

sie Crowd Worker tatsächlich konkret verpflichten müssen, um die Aufgaben zu erfüllen. Das unternehmerische Problem in Dienstleistungsmärkten ungenutzte Arbeitskraftreserven auf Abruf halten zu müssen, scheint durch vielfältige Dienstleistungsplattformen gelöst.[994]

Sie müssen Arbeit nicht dergestalt organisieren, dass sie Arbeit auf Abruf organisieren, befristete Verträge oder Null-Stunden-Verträge (unabhängig von der Frage, ob eine solche Vertragskonstruktion zulässig ist) anbieten. Das ist nur ein Teil ebenfalls bemühter Gestaltungsmöglichkeiten für einen flexiblen Arbeitseinsatz. Plattformen schaffen es, die Nachfragesituation umzukehren, indem sie genügend Menschen im virtuellen Raum versammeln können, damit diese ihre Arbeitsbereitschaft anbieten. Die tatsächliche Vertragsdurchführung gibt auf, etwaige Umgehungsversuche des Arbeitsrechts zu enttarnen. Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, inwieweit durch Crowd Work auf den Plattformen Roamler ein Dauerschuldverhältnis durch Realofferte oder durch einzelne befristete Arbeitsverhältnisse entstehen kann.

(1) Das Dauerschuldverhältnis qua Realofferte

Nun könnte man sich auf den Punkt zurückziehen, dass eine Vertragsgestaltung mit Rahmenverträgen zulässig und nicht per se für eine Umgehung eines Arbeitsvertrages spricht.[995] Insbesondere deshalb, *weil* die Plattformen von einem Rahmenvertrag mit einzelnen Vertragsverhältnissen Gebrauch gemacht haben, müsste deutlich geworden sein, dass *kein* Dauerarbeitsverhältnis entstehen sollte.[996] Mit dieser Argumentation würden indes zwei Dinge nicht berücksichtigt:

1. Ein Dauerarbeitsverhältnis *kann* per Realofferte und deren Annahme entstehen, wenn über einen längeren Zeitraum Leistung und Gegen-

994 *Heiland* in: Houben/Prietl (Hrsg.), Datengesellschaft, transcript 2018, S. 233–252 (235).

995 BAG, Urteil vom 15.02.2012 – 10 AZR 111/11, NZA 2012, S. 733–737 (736, Rn. 24).

996 Vgl. BAG, Urteil vom 15.02.2012 – 10 AZR 111/11, NZA 2012, S. 733–737 (736, Rn. 29) argumentieren, dass es keine Umgehung arbeitsrechtlicher Vorschriften ist, Rahmenverträge und Einzelarbeitsverhältnisse, statt Arbeit auf Abruf zu vereinbaren. Im Übrigen ist dies st. Rspr.: BAG, Urteil vom 31.07.2002 AP TzBfG § 12 Nr. 1; 16.05.2012, NZA 2012, S. 974; BSG, Urteil vom 30.10.2013 BeckRS 2014, 66942; BSG, Urteil vom 18.11.2015, BeckRS 2016, 66641; ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 21.

leistung regelmäßig ausgetauscht wurden.[997] Crowd Worker haben keinerlei Einfluss auf die Vertragsgestaltung. Wer eine Beschäftigung so annimmt, wie sie angeboten wird, verhält sich insoweit nicht widersprüchlich.[998] Ein Dauerarbeitsverhältnis *kann* entstehen, wenn ein Dauerbedarf abgedeckt wird und der einzelne Arbeitnehmer häufig und ohne größere Unterbrechungen herangezogen wird, von einem Ablehnungsrecht keinen Gebrauch macht und er also darauf vertrauen kann, auch in Zukunft herangezogen zu werden.[999] Auch, wenn sich aus der Rahmenvereinbarung keine Verpflichtung ergab, so verdichtete sich das Ganze zu einer Verpflichtung, indem die Vertragsparteien einen anderen Vertrag gelebt haben.

Die Leistungsbeziehung ist dann dem Rahmenvertrag entwachsen, so dass dieser kein „Gegenindiz" mehr bilden kann. Die Situation ist dann jene, dass aus einem Nicht-Arbeitsverhältnis, ein Arbeitsverhältnis werden kann. Die tatsächliche Durchführung führt dann auch bei Crowd Work zu einem Arbeitsverhältnis, wenn als Resultat der Auftragsvergabe via Plattform eine Beschäftigungskontinuität mit dem Plattformbetreiber entsteht.[1000]

2. Fraglich ist, ob die Rahmenvereinbarung mit einzelnen Vertragsverhältnissen die gegenteilige Annahme, dass eben kein Dauerschuldverhältnis zustande kommen soll, hier wirklich stützen kann. Handelt es sich bei den Einzelverträgen um Arbeitsverträge, unterlägen sie als befristete Verträge der vollen Befristungskontrolle.[1001] Wie wir oben aufgezeigt haben, sind Crowd Worker auf Roamler und clickworker, innerhalb der einzelnen Aufträge umfassend weisungsgebunden und fremdbestimmt. Damit lägen dem Grunde nach befristete Arbeitsverträge vor.[1002]

997 BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12 – Rn. 32, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 125 („Cutterin").

998 BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12 – Rn. 32, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 125 („Cutterin").

999 BAG, Urteil vom 22.04.1998 – 5 AZR 2/97, NZA 1998, S. 1277–1279 (1279).

1000 So gerade für Crowd Work, *Schwarze in:* Hanau/Matiaske, Diskontinuierliche Arbeit und Arbeitnehmerbegriff, S. 49–69 (59).

1001 BAG, Urteil vom 15.02.2012 – 10 AZR 111/11, NZA 2012, S. 733–737 (736, Rn. 26).

1002 So deutet es auch LAG München an, Urteil vom 04.12.2019 – 8-Sa 146/19, abrufbar unter: https://www.lag.bayern.de/muenchen/entscheidungen/index.php. So wird es auch in der bisherigen Literatur aufgefasst: *Steck*, SPA 2020, S. 9–11; *Frank/Heine*, NZA 2020, S. 292–294 (292).

> Allerdings stellt sich hier die Frage, ob das Befristungsrecht nach TzBfG überhaupt angewendet werden kann. Der Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers ist in § 3 Abs. 1 TzBfG definiert. Danach ist ein Arbeitnehmer befristet beschäftigt mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag). Zeitbefristete Verträge sind nach dem TzBfG nicht nach Stunden, sondern nur nach Kalendertagen möglich.[1003] Es kann sich um ein Ein-Tages-Arbeitsverhältnis handeln.[1004] Die Parzellierung des Tages in mehrere befristete Arbeitsverträge (= Zeitfenster) kennt das TzBfG dagegen nicht.

Bei beiden Plattformen wäre ein möglicher Arbeitsvertrag immer über die Dauer der Zeit veranschlagt, die die Plattform für eine Aufgabe vorgesehen hat. Bei clickworker unterscheidet sich das von wenigen Minuten bis mehreren Stunden, während bei Roamler „Zwei-Stunden-Fenster" die Regel sind. Die Befristung des Zeitfensters endet minutengenau zwei Stunden nach Anklicken. Eine solche Befristung ist begrifflich keine kalendermäßige Befristung.

Mit dem TzBfG und der Unionsrichtlinie ist nicht mehr vereinbar, wenn man eine Kette befristeter Arbeitsverträge innerhalb eines Arbeitstags annimmt. Eine mehrfach tägliche Befristung nach Stunden kennt die Rechtsordnung für Verträge, z.B. über die Nutzung einer Sporteinrichtung, wie z.B. eines Tennisplatzes.

Aus dem Wortlaut des § 3 Abs. 1 S. 2 TzBfG und Paragraph 3 Nr. 1 EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung ergibt sich, dass der innerstaatliche und der Unionsgesetzgeber diese Option für das Arbeitsrecht nicht gewählt hat. Die kürzeste rechtlich mögliche Einheit im Sinne des TzBfG ist das Ein-Tages-Arbeitsverhältnis.[1005]

Eine Zweckbefristung ist darin ebenfalls nicht zu sehen, denn diese könnte nur in einer Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG liegen. Dabei fehlt es nicht nur am Zweck, es fehlt auch an einer wirksamen Be-

---

1003 Siehe nur: *Schmalenberg*/HWK, Arbeitsrecht Kommentar, § 3 TzBfG Rn. 3; *Backhaus*/APS, TzBfG § 3 Rn. 4; ErfK/*Müller-Glöge*, TzBfG § 3 Rn. 3–6.

1004 *Tillmanns*/DHSW, HK-ArbR, TzBfG § 3 Rn. 15; HK- TzBfG/*Joussen*, TzBfG, § 3 Rn. 7.

1005 BAG, Urteil vom 16.05.2012 – 5 AZR 268/11, „Ein-Tages-Arbeitsverhältnisse im Rettungsdienst".

fristungsabrede nach § 14 Abs. 4 TzBfG, die zwingend eine Schriftform erfordert. Da die Zweckerreichung den Beendigungstatbestand umschreibt, müsste sie gem. § 14 Abs. 4 TzBfG zum Gegenstand des Vertrages gemacht werden.[1006]

Nun könnte es für die Plattformen sprechen, dass sie ja gar keine Arbeitsverträge anbieten, also auch keine wirksame Befristungsabrede brauchen. Es ist jedoch völlig unerheblich, ob die Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Normen bewusst oder unbewusst erfolgt.[1007] Plattformen können sich damit nicht darauf zurückziehen, die Umgehung unbewusst veranlasst zu haben. Die Voraussetzungen des Arbeitsvertrages liegen nämlich dem Grunde nach vor. Damit können sie sich nicht darauf berufen, mit der Rahmenvertragslösung eine *zulässige* Vertragskonstruktion gewählt zu haben, denn das ist sie ja gerade nicht, weil sie gegen Befristungsrecht verstößt. Damit das vertraglich Erklärte gegenüber der tatsächlichen Durchführung Vorrang hat, müsste es schon zulässig sein.[1008]

Es wäre nicht nachvollziehbar, wenn eine bestimmte Vertragskonstruktion als zulässig gewertet und keine Umgehung von Arbeitsrecht darstellen würde, aber ihrerseits nicht wirksam sein muss. In weiterer Konsequenz würde das dazu führen, dass ein Dauerschuldverhältnis qua Realofferte nicht entstehen kann. Die Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses infolge des unwirksam befristeten Einzelarbeitsverhältnis unterläge aber der kurzen dreiwöchigen Klagefrist (§ 17 TzBfG) innerhalb derer eine Befristungskontrollklage einzureichen ist.

Die Verfasserin fühlte sich an den Edelmann-Fall erinnert, den das Reichsgericht einmal entschied: „Wer sich außerhalb der Rechtsordnung stellt, hat ihren Schutz nicht verdient“[1009] Hier würde das Ganze verkehrt: „Wer sich außerhalb der Rechtsordnung stellt, bekommt eine kurze Klagefrist dazu.“ Die Durchsetzung des Rechts wäre so erschwert, dass die Wahrnehmung dieser Rechte nur jenen vorbehalten sein dürfte, die rechtlich vorgebildet sind.

Das führt zu dem Schluss: Dauerarbeitsverhältnisse qua Realofferte und deren Annahme können trotz der Rahmenvertragslösung entstehen, wenn die Rahmenvertragslösung gegen zwingendes Recht verstößt.

1006 *Schmalenberg* /HWK, Arbeitsrecht Kommentar, § 3 TzBfG Rn. 4.
1007 BAG, Urteil vom 15.03.1978 AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 26; ErfK/Preis, § 611a BGB Rn. 23.
1008 So auch *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (40).
1009 RGZ Bd. 117, S. 121.

(2) Einzelne Arbeitsverträge als befristete Verträge im Sinne des TzBfG?

Wie gerade festgestellt, können die einzelnen Verträge nicht als kalendermäßig befristete Arbeitsverträge unter das TzBfG fallen, da ihre Dauer von der Plattform auf wenige Minuten bzw. Stunden festgelegt wurde und dies nicht als kalendermäßige Befristung zu betrachten ist. Aber auch die Annahme einer Zweckbefristung liegt fern. Es könnte dabei nur eine Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG in Betracht kommen. Allerdings muss hier der Sachgrund nicht herausgearbeitet werden, denn wegen Nichteinhaltung der Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG gelten die Verträge als auf unbestimmte Zeit geschlossen gem. § 16 1. Hs. TzBfG. Damit Crowd Worker zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag kommen, ist zu empfehlen, dass sie innerhalb der Frist des § 17 TzBfG eine Entfristungskontrollklage erheben, denn in einem vor dem LAG München entschiedenen Fall, stellte die Kammer maßgeblich auf § 17 TzBfG ab.[1010]

In der Entscheidung zog sich die befasste Kammer des LAG München auf den Standpunkt zurück, dass nicht zu prüfen gewesen sei, ob die einzelnen Verträge als Arbeitsverhältnisse sind, da die Frist des § 17 TzBfG versäumt war. Hierbei nimmt es eine Anwendung des TzBfG von vorneherein an. Das ist – wie soeben dargestellt – rechtsfehlerhaft.

Darüber hinaus, hätte es auch bei Annahme einer Zweckbefristung prüfen müssen, ob überhaupt ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Kürzlich hat das BAG entschieden, dass auch bei einer Kündigungsschutzklage das Gericht inzidenter zu prüfen habe, ob überhaupt ein Arbeitsverhältnis vorliegt.[1011]

In keinem Fall konnte sich das LAG auf die versäumte Frist des § 17 TzBfG berufen, denn in Frage stand auch, ob eine *missbräuchliche Vertragsgestaltung* vorlag, wenn mehrere befristete Verträge pro Tag abgeschlossen wurden. Das führt zur Missbrauchskontrolle bei Kettenbefristungen. Das BAG stützt sich zur Umsetzung der Vorgaben des EuGH auf das Rechtsmissbrauchsverbot des § 242 BGB.[1012] Rechtsmissbrauch kann auf zweierlei Weise einer wirksamen Befristung entgegenstehen und zwar als:

- **Institutioneller Rechtsmissbrauch** für den Bereich der Sachgrundbefristungen gem. § 14 Abs. 1 TzBfG. Ein solcher ist nach Ansicht des

1010 So in der Sache auch LAG München, Urteil vom 04.12.2019 – 8-Sa 146/19, jedoch entschied es wegen Fristversäumnis nicht, ob es befristete Arbeitsverhältnisse waren.

1011 BAG, Urteil vom 21.05.2019 – 9 AZR 295/18, NZA 2019, S. 1411–1415.

1012 BAG, Urteil vom 13.2.2013, 7 AZR 225/11, AP TzBfG § 14 Nr. 106; vom Stein, NJW 2015, S. 369–374 (370).

BAG gegeben, wenn „*ein Vertragspartner eine an sich rechtlich mögliche Gestaltung in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren Weise nur dazu verwendet, sich zum Nachteil des anderen Vertragspartners Vorteile zu verschaffen, die nach dem Zweck der Norm und des Rechtsinstituts nicht vorgesehen sind. …Die institutionelle Rechtsmissbrauchskontrolle verlangt … weder ein subjektives Element noch eine Umgehungsabsicht*".[1013]

- **Individueller Rechtsmissbrauch** im Bereich sachgrundloser Befristungen gem. § 14 Abs. 2 TzBfG mit einem subjektivierten Prüfungsmaßstab, wo es darauf ankommt, ob Schutzvorschriften absichtlich umgangen werden sollten.[1014]

Da hier ohnehin nur eine Zweckbefristung in Betracht käme, könnte nur ein institutioneller Rechtsmissbrauch in Betracht kommen. Beim institutionellen Rechtsmissbrauch mit Sachgrund prüft die Rechtsprechung auf zwei Stufen:

1. Die Gesamtdauer und Anzahl der Vertragsverlängerungen (Ampelmodell) sowie
2. aufgrund einer Gesamtabwägung.

Bei der ersten Prüfungsstufe entwickelte die Rechtsprechung im Hinblick auf praxistaugliche Lösungen das „Ampelmodell".[1015] So gab es für die erste Prüfungsstufe einen unproblematischen Bereich, der mit zwei Jahren und maximal drei Verlängerungen umrissen war.[1016] Eine einfache Überschreitung der Eckpunkte bleibt unproblematisch und rechtfertigt keine Missbrauchskontrolle. Damit war man im unkritischen Bereich der Grünphase.

In die Gelbphase gelangte man bei besonders kurzzeitigen Befristungen; so nahm das BAG in einem Vertrag, der 5,5 Jahre dauerte und 13-mal befristet wurde, eine Missbrauchskontrolle vor.[1017] Die daraus abzuleitende Formel für die Gelbphase war:[1018] Überschreitung der Gesamtbefristungsdauer um das Vierfache (ab 8 Jahren) und Verlängerungsanzahl vierfach überschritten (ab 12 Verlängerungen); eine kombinierte Überschreitung der Eckpunkte des § 14 Abs. 2 TzBfG jeweils um das Dreifache (ab sechs Jahren und neun Verlängerungen).

1013 BAG, Urteil vom 18.7.2012, 7 AZR 443/09, NZA 2012, S. 1351–1359.
1014 BAG, Urteil vom 19.3.2014, 7 AZR 527/12, NZA 2014, S. 840–843.
1015 Vgl. *Kiel*, JBArbR 50 (2013), S. 25 (45 ff); ebenso *Böhm*, DB 2013, S. 516 (517).
1016 Vgl. *vom Stein*, NJW 2015, S. 369–374 (371).
1017 BAG, NZA 2013, S. 777.
1018 *Kiel*, JBArbR 2013, S. 25 (46).

Ein indizierter Missbrauch – die Rotphase – beginnt, wenn diese Eckpunkte alternativ oder kumulativ in besonders gravierendem Ausmaß überschritten werden. Das Befristungsrecht dient damit nur als Instrument missbräuchlicher Vertragsgestaltung. Das BAG und die Instanzgerichte sehen den institutionellen Rechtsmissbrauch als gegeben an, wenn die Dauer der Befristung oder die Anzahl der Befristungen den Schwellenwert um mehr als das Fünffache überschreiten.[1019]

Beim LAG München war der Sachverhalt so gelagert, dass der Crowd Worker ca. 4.000 Befristungen bei einer Dauer von 15 Monaten hatte. Es geht damit nicht um die aus dem „Ampelmodell" dargestellten Fälle mit maximal einem guten Dutzend Befristungen, wir sprechen über eine Arbeitsorganisation, die es mittels der Portionierung von zusammenhängenden Aufgaben und moderner Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Verteilung dieser Aufgaben in der Cloud schafft, Arbeitsverträge nicht als solche erscheinen zu lassen – obwohl sie es bei Lichte betrachtet sind. Aus diesen Gründen war das Urteil des LAG München rechtsfehlerhaft.

c) Ergebnis – Können Crowd Worker auf Clickworker und Roamler Arbeitnehmer/innen sein?

Crowd Worker, die aufgrund von Einzelverträgen oder qua Realofferte über einen längeren Zeitraum auf den Plattformen Clickworker und Roamler tätig werden, sind umfassend weisungsgebunden; sie haben kaum Gestaltungsspielraum bei der Durchführung der angenommenen Aufgaben. Es ist an mehreren Stellen aufgezeigt worden, wie Aufgaben bei Clickworker und Roamler organisiert sind. Die Crowd Worker erhalten für jede Aufgabe eine genaueste Beschreibung, wie sie durchzuführen ist. Grundsätzlich wertet das BAG eine detaillierte Beschreibung als starkes Indiz für eine selbstständige Tätigkeit, da die Arbeitsleistung in diesen Fällen einem Weisungsrecht entzogen ist.[1020]

Jedoch erkennt das BAG auch, dass *„ein abhängig beschäftigter Arbeitnehmer…nicht durch Auferlegung einer Erfolgsgarantie zum Werkunternehmer [wird].*"[1021] Dies korrespondiert mit der Rechtsprechung, wonach bei einfa-

1019 Zusammenfassend *vom Stein*, NJW 2015, S. 369–374 (371).
1020 BAG, Beschluss v. 30.10.1991 – 7 ABR 19/91 – NZA 1992, S. 407, 409; BAG, Urteil v. 13.11.1991 – 7 AZR 31/91 – NZA 1992, S. 1125.
1021 BAG, Urteil vom 25.09.2013 – 5 AZR 282/12.

chen Tätigkeiten vorweggenommene Weisungen eher für eine persönliche Abhängigkeit sprechen können.[1022] Das ist vorliegend der Fall. Die sehr konkrete Beschreibung der geschuldeten Leistung ist wertungsmäßig als fachliche Weisung einzuordnen.

Darüber hinaus sind sie zeitlich weisungsgebunden, da sie nach Vertragsschluss engen zeitlichen Vorgaben unterliegen: Die Zeit, die sie zur Fertigstellung einer Aufgabe benötigen sollen, wird konkret festgelegt. Wobei hier zu unterscheiden ist, zwischen dem Zeitraum währenddessen die Aufgabe zu erbringen ist und der tatsächlichen Durchführung der Aufgabe. Bei allen untersuchten Plattformen wird ein Zeitraum angegeben, innerhalb dessen eine Aufgabe zu erledigen ist. Dieser variiert zwischen wenigen Minuten und einigen Stunden. Die tatsächliche Durchführung wird meist mit wenigen Minuten angegeben. Diese zeitlichen Vorgaben sind keine freie Gestaltung der Arbeitszeit wie es § 611a Abs. 1 S. 3 BGB und § 84 Abs. 1 S. 2 HGB für Selbstständige vorsehen. Einem echten Selbstständigen wird man zwar aufgeben können *bis wann* eine Leistung zu erbringen sein wird, man wird ihm/ihr aber kaum Vorgaben machen können, wie lange die Tätigkeit dauern soll und wie die Lage der Arbeitszeit liegen soll.

Bei Roamler ist erst recht von einer zeitlichen Weisungsbindung auszugehen. Die Durchführung der Aufgaben selbst dauert nur wenige Minuten. Der Zeitraum innerhalb dessen die Aufgabe zu erbringen ist, wurde mit zwei Stunden veranschlagt. Diese Zeit ist so knapp bemessen, dass kein Spielraum verbleibt, seine Arbeitszeit frei zu gestalten. Hinzukommt, dass manche Aufgaben nur zu bestimmten Zeiten zu erbringen sind, ein Sonntagsarbeitsverbot enthalten und die Server diese Aufgaben nur zu bestimmten Zeiten annehmen.

Die Crowd Worker auf Roamler und Clickworker sind darüber hinaus örtlich weisungsgebunden und zwar an einem virtuellen Arbeitsort. Mit der Pflicht die Arbeit über eine App hochzuladen, bzw. über eine Schnittstelle auf der Benutzeroberfläche wird ihnen ein virtueller Arbeitsort zugewiesen. Die Überlegungen, dass es der Natur der Sache geschuldet ist, dass diese Tätigkeiten nun mal auf Benutzeroberflächen im Internet ausgeführt werden, greifen zu kurz, denn die grundsätzliche Voraussetzung, dass sie arbeiten können ist, dass sie sich aktiv auf den Interfaces der Plattformen einfinden. Für Crowd Worker ist das der Arbeitsraum, der Betrieb, wenn man so möchte. Darin ist eine örtliche Weisung zu sehen.

1022 BAG, Urteil vom 16.07.1997 – 5 AZR 312/96, NZA 1998, S. 368 (369).

Damit unterliegen Crowd Worker auf Roamler und Clickworker einer Weisungsbindung in fachlicher, zeitlicher und örtlicher Hinsicht.

Schließlich sind Crowd Worker auf den Plattformen Roamler und Clickworker umfassend fremdbestimmt. Die Fremdbestimmung äußert sich im algorithmischen Management der Plattformen. Crowd Worker können keine Entscheidung außerhalb der zur Verfügung gestellten Software treffen. Die Crowd Worker haben keinen Einfluss auf die Funktionsweise oder Programmierung. Die Arbeitsorganisation ist damit komplett plattformseitig bestimmt. Crowd Worker haben sich in diese Arbeitsorganisation zu integrieren, möchten sie Teil einer Crowd Work Initiative sein. Crowd Worker bei Clickworker und Roamler sind jederzeit in eine fremde Organisationsstruktur und Arbeitsteilung eingegliedert, denn der Produktionsablauf ist fest vorgegeben. Die Mitarbeiter von Clickworker und Roamler, welche die Arbeiten überprüfen, können inhaltliche Anmerkungen haben und eine Änderung verlangen. Sie integrieren die Kleinstaufgaben wieder in den Wertschöpfungsprozess. Damit besteht ein vorgegebener Produktionsablauf, ein bestimmter Workflow, wie die Arbeit erledigt wird. Auch ist darin kein Werk zu sehen, denn es fehlt an einem Werk.

Eine App kann nicht dazu führen, dass aus einem unselbstständigen Produktionsschritt ein selbstständiger werde, weil jemand physisch von der Wertschöpfung entfernt wird.

Die Reputations-, Feedback- und Bewertungssysteme führen als nachträgliche Bewertung ihrer Tätigkeit ebenfalls zu einer Fremdbestimmung, die persönliche Abhängigkeit begründet. Das liegt daran, dass nicht nur ein Ergebnis, sondern auch die Art und Weise, wie die Tätigkeit erbracht wurde, bewertet werden. Andere sehen in der nachträglichen Kontrolle keine Überprüfung der Art und Weise der Leistungserbringung, sondern ob das Arbeitsergebnis den zuvor vereinbarten Anforderungen entspricht.[1023]

Dem ist zu widersprechen, denn für die hier besprochenen Fälle wäre das nicht konsequent. Bei der Durchführung der Arbeitsleistung unterliegen die Crowd Worker vorweggenommenen Weisungen. Wenn nun diese Leistung am Ende bewertet wird, kann sich diese Bewertung nur auch auf die *Durchführung* beziehen, denn die konkreten Anweisungen im Vertrag bezogen sich ja auch auf den *Weg zum Arbeitsergebnis*. Nur, wenn die *Durchführung* entsprechend den Beschreibungen im Vertrag erfolgte, wird das Ergebnis verwertet und die Leistung bezahlt. Die Bewertung durch das Feedbacksystem kann auch als *Bewertung bzgl. der Durchführung der Arbeits-*

1023 *Pacha*, Crowdwork, S. 185.

leistung gesehen werden. Zu einem Element der Fremdbestimmung wird sie dadurch, weil die Bewertung tatsächlich erst am Ende der Leistung erbracht wird. Könnten Plattformen während der Leistungserbringung eingreifen und Änderungen vorschlagen, wäre das Ganze als fachliche Weisung zu sehen.[1024] Die Tatsache, dass es erst am Ende erfolgt und man der Bewertung wenig entgegensetzen kann, erlaubt eine Subsumtion unter die Fremdbestimmung. Letztlich zeigt sich der geringe Einfluss des einzelnen Crowd Workers auch darin, dass das Nutzungsverhältnis jederzeit von Seiten der Plattform – grundsätzlich ohne Angabe von Gründen – aufgelöst werden kann. Gerade in der jederzeitigen Entlassungsbefugnis kann der Hebel gesehen werden, die Fremdbestimmung durchzusetzen.[1025]

Daneben gibt es einige Merkmale, die als Indizien für persönliche Abhängigkeit herangezogen werden.

Grundsätzlich sind Crowd Worker dazu verpflichtet, ihre Tätigkeit persönlich zu erbringen. Allerdings gibt es bei Clickworker die Möglichkeit mehrere Accounts freizuschalten. Aus der Tatsache, dass Crowd Worker mit eigenen Mitteln arbeiten, ist kein Indiz gegen ein Arbeitsverhältnis abzuleiten. Die wirtschaftliche Abhängigkeit ist bei Crowd Workern nicht anders zu berücksichtigen als bei anderen. Für das Arbeitsverhältnis ist sie nicht notwendig.

Die unternehmerische Eigenbestimmung ist durch die umfassende Abgeschlossenheit des plattformseitigen Ökosystems schlicht nicht vorhanden. Selbstständigen können keine Schritt-für-Schritt Anweisungen zur Durchführung ihrer Arbeit gemacht werden. Selbstständige müssen ihre Aufträge nicht in einem engen zeitlichen Rahmen von wenigen Stunden erbringen. Ihnen kann nicht vorgegeben werden, dass die Tätigkeit nur möglich ist, wenn man sich vorher an einem virtuellen Ort eingefunden hat. Selbstständigen können Preise nicht per se vorgegeben werden, die ebenso unverhandelbar sind wie alle anderen Konditionen. Selbstständige leisten keine unselbstständigen Produktionsschritte, die erst mit der Reintegration in die Wertschöpfung der Plattform einen Sinn ergeben. Selbstständigen kann das hauptsächliche Arbeitsmittel nicht jederzeit deaktiviert werden mit der Folge, dass sie keine Tätigkeit dieser Art mehr verfolgen können. All das können die Plattformen Roamler und Clickwor-

1024 So deutet es *Brose* an, NZS 2017, S. 7–14 (12), lehnt es aber mit dem Hinweis ab, dass dies praktisch wohl nicht erfolge. Dies dürfte auch den empirischen Tatsachen entsprechen.

1025 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 42.

ker jedoch bestimmen. Um mit den Worten des Bundesarbeitsgerichts abzuschließen:

> *„Mit einer solchen Betrachtungsweise wird der Arbeitnehmerbegriff nicht unzulässig ausgeweitet. Es geht nicht darum, Vertragstypen, die bisher dem freien Dienstvertrag zugerechnet wurden, in den Bereich des Arbeitsrechts herüberzuziehen. Vielmehr gilt es, neue, durch die technische Entwicklung entstandene Berufstypen richtig zu sehen und die entsprechenden Rechtsverhältnisse in unser Rechtssystem richtig einzuordnen.“*[1026]

Diesem Anspruch ist Genüge getan, wenn Crowd Worker von Roamler und Clickworker unter den gegeben Umständen als Arbeitnehmer/innen anzusehen sind.

	Clickworker	Roamler
Inhaltliche Weisungsbindung	-	-
Fachliche Weisungsbindung	X	X
Zeitliche Weisungsbindung	X	X
Örtliche Weisungsbindung	X	X
Fremdbestimmung durch Algorithmisches Management	X	X
Fremdbestimmung durch Kontrolle	-	-
Fremdbestimmung durch Reputations- und Feedbacksysteme	X	X
Grad der persönlichen Abhängigkeit	X	X
Gesamtbetrachtung und tatsächliche Vertragsdurchführung	X	X

eigene Darstellung.

IV. Crowd Worker als arbeitnehmerähnliche Personen

Wer den Blick auf den arbeitsrechtlichen Status von Crowd Workern richtet, wird ungeachtet des oben gefundenen Ergebnisses auch prüfen, ob Crowd Worker als arbeitnehmerähnliche Personen gesehen werden können. Im Folgenden wird zunächst Allgemeines zum Begriff der arbeit-

1026 BAG, Urteil vom 15.03.1978 – 5 AZR 819/76, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 26.

nehmerähnlichen Person zusammengetragen. Schließlich wird für die hier untersuchten Plattformen auf Clickworker und Roamler geprüft, ob die dort tätigen Crowd Worker unter gegebenen Umständen auch als arbeitnehmerähnliche Personen gesehen werden könnten.

1. Allgemeines zum Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person[1027]

Wie bereits an verschiedenen Stellen angeklungen ist, kennt das deutsche Arbeitsrecht seit jeher eine Zwischenkategorie zwischen Arbeitnehmer/innen und Selbstständigen, nämlich die arbeitnehmerähnliche Person.[1028]

Die rechtsdogmatischen Abhandlungen zur Einordnung der arbeitnehmerähnlichen Person sind zahlreich, so wird an dieser Stelle auf einige von ihnen verwiesen.[1029] Nicht nur der Arbeitnehmerbegriff ist in der Debatte, einige sprechen sich für die Stärkung der Rechte der arbeitnehmerähnlichen Person aus.[1030]

Die arbeitnehmerähnliche Person ist dem Grunde nach selbstständig. Sie organisiert ihre Arbeit selbst und vermarktet das Arbeitsergebnis.[1031] Die Arbeitnehmer*ähnlichkeit* kommt zustande, weil sie zwar nicht persönlich, aber *wirtschaftlich abhängig* und ähnlich wie Arbeitnehmer/innen *sozial schutzbedürftig* ist.[1032] *Schneider* fasst es so zusammen: „*Selbstständige sind*

1027 Nachfolgende Überlegungen teilweise entnommen bei: *Schneider-Dörr*, HBS Study Nr. 116, Feb. 2019, S. 69 ff.

1028 Überblick historische Herleitung bei: *Hromadka*, NZA 1997, S. 1249–1256 (1249 f.).

1029 Auswahl: *Schubert*, Der Schutz der arbeitnehmerähnlichen Person, C.H. Beck, 2004; *Pottschmidt*, Arbeitnehmerähnliche Personen in Europa, Nomos, 2006; *Rebhahn*, Arbeitnehmerähnliche Personen – Rechtsvergleich und Regelungsperspektive, RdA 2009, S. 236–253; *Neuvians*, Die arbeitnehmerähnliche Person, Duncker&Humblot, 2002.

1030 Auswahl: *Hromadka*, NZA 1997, S. 1249–1256; *Däubler* in: FS Wank 2014, S. 89 ff., *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, S. 85 f.; Schaub/*Vogelsang*, Arbeitsrechts-Handbuch, § 10, Rn. 10 bzgl. des Kündigungsschutzes. Ablehnend z.B. BAG 13. 7. 1980 – 3 AZR 1077/78, AP BGB § 613a Nr. 23 (§ 613a BGB); BAG 14. 12. 2004 – 9 AZR 23/04, AP BGB § 138 Nr. 62 (§ 612a BGB); BAG 8. 5. 2007 – 9 AZR 777/06.

1031 *Preis/Temming*, Arbeitsrecht, 6. Aufl., § 9 Rn. 252; Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 21 Rn. 1; *Thüsing*/HWK, § 611a BGB Rn. 125; ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 80; *Kreuder/Mathiessen-Kreuder*, HK-ArbR, § 611a BGB Rn. 102–105.

1032 St. Rspr., zuletzt BAG, Beschluss vom 09.04.2019 9 AZB 2/19 Rn. 19, abrufbar unter: https://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2019/2019-08-06/9_AZB_2-19.pdf, abgerufen am 23.05.2020.

wirtschaftlich selbstständig, Arbeitnehmerähnliche sind wirtschaftlich abhängig und können wegen der wirtschaftlichen Abhängigkeit sozial schutzbedürftig werden, Arbeitnehmer schließlich sind wirtschaftlich abhängig, aber schon unabhängig von der wirtschaftlichen Abhängigkeit sozial schutzbedürftig."[1033]

Arbeitnehmerähnliche Personen sind gerade nicht oder nur in geringerem Maße weisungsgebunden oder fremdbestimmt iSd. § 611a BGB.[1034]

Eine Legaldefinition der arbeitnehmerähnlichen Person findet sich einzig in § 12 a Absatz 2 TVG. Allerdings gehen die Meinungen darüber auseinander, ob hierin eine auch außerhalb des Tarifrechts geltende Definition zu sehen ist.[1035] Gleichwohl werden die Zeit- und Verdienstrelationen von der Mehrheit angenommen.[1036]

§ 12 a Abs. 2 TVG erlaubt es, arbeitnehmerähnlichen Personen, einen Tarifvertrag abschließen zu können, wenn sie *wirtschaftlich abhängig* und *vergleichbar einer Arbeitnehmer/in sozial schutzbedürftig* sind. Weiter konkretisiert das Gesetz, dass die wirtschaftliche Abhängigkeit und soziale Schutzbedürftigkeit vorliege, wenn arbeitnehmerähnliche Personen

a) überwiegend für eine Person tätig sind oder

b) ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht; ist dies nicht voraussehbar, so sind für die Berechnung, soweit im Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist, jeweils die letzten sechs Monate, bei kürzerer Dauer der Tätigkeit dieser Zeitraum, maßgebend.

1033 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 21 Rn. 9.

1034 ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 81; Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 21 Rn. 3; *Kreuder/Mathiessen-Kreuder*, HK-ArbR, § 611a BGB Rn. 102–105; Däubler/*Reinecke/Rachor*, TVG § 12a Rn. 49.

1035 Dies verneinend z.B.: BAG, Urteil vom 17.01.2006 – 9 AZR 61/05, BeckRS 2006, 42231, Rn. 13 a); BeckOK ArbR/*Lampe*, 55. Ed. 1.3.2020, BUrlG § 2 Rn. 3, 3a; Willemsen/Müntefering, NZA 2008, S. 193–201 (193); es bleibt fraglich, ob der Gesetzgeber damit eine einheitliche Definition geben wollte: Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 21 Rn. 8; *Hromadka*, NZA 2007, 838 - 842 (840); sie mag zwar außerhalb gelten, aber die durch die Rechtsprechung entwickelten Kriterien für die Annahme wirtschaftlicher Abhängigkeit gelten nicht per se für § 12 a TVG, dieser ist für seine Regelungsbereiche abschließend, so Däubler/*Reinecke/Rachor*, TVG § 12a Rn. 45.

1036 *Henssler*/HWK, § 12a TVG, RN. 4; BeckOK ArbR/*Lampe*, 55. Ed. 1.3.2020, BUrlG § 2 Rn. 3, 3a; Münch-Hdb. ArbR/Schneider, § 21 Rn. 8; Willemsen/Müntefering, NZA 2008, S. 193–201 (193) mwN.

Ob jemand als arbeitnehmerähnliche Person angesehen werden kann, bestimmt sich demzufolge danach, ob wirtschaftliche Abhängigkeit und eine vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit gegeben ist.[1037]

Die arbeitnehmerähnliche Person wird von unterschiedlichen Gesetzen aufgegriffen:[1038]

§ 2 S. 2 Bundesurlaubsgesetz gibt der arbeitnehmerähnlichen Person Anspruch auf einen gesetzlichen Erholungsurlaub von 4 Wochen jährlich, das Arbeitsschutzgesetz erklärt in § 2 Absatz 2 Nr. 3 seine grundsätzliche Anwendbarkeit auch auf arbeitnehmerähnliche Personen, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt in § 6 Absatz 1 Nr. 3 auch die arbeitnehmerähnliche Person vor Diskriminierung der pönalisierten Merkmale, das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) nennt in § 26 den Beschäftigten und fasst darunter auch die arbeitnehmerähnliche Person, nach § 17 Absatz 1 Satz 2 des Gesetzes über die betriebliche Altersvorsorge können arbeitnehmerähnliche Personen in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen werden, § 5 Absatz 1 Satz 2 ArbGG erklärt die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für arbeitnehmerähnliche Personen. All diese Gesetze definieren indes nicht die arbeitnehmerähnliche Person, sondern setzen sie voraus.

In diesen vorgenannten Gesetzen ist dabei stets die Rede von „wirtschaftlicher Unselbstständigkeit“ nicht von „wirtschaftlicher Abhängigkeit“. Ein abweichender Inhalt wird damit nicht verbunden.[1039]

a) Wirtschaftliche Abhängigkeit

Die Rechtsfigur der arbeitnehmerähnlichen Person ist hauptsächlich durch die in der Rechtsprechung entschiedenen Fälle definiert worden. So wurde dann wirtschaftliche Abhängigkeit angenommen, wenn Menschen von ihrem Auftraggeber ein Einkommen beziehen, das einen wesentlichen Teil ihrer Existenzgrundlage darstellt.[1040] Beziehen sie ihr Einkommen

1037 Das entspricht auch der st. Rechtsprechung des BAG; zuletzt BAG, Beschluss vom 09.04.2019 – 9 AZB 2/19 Rn. 19 mit Verweis auf BAG, Urteil 21.01.2019 -9AZB 23/18; abrufbar unter: https://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2019/2019-08-06/9_AZB_2-19.pdf, abgerufen am 27.05.2020.

1038 Nachfolgender Abschnitt aus: *Schneider-Dörr*, HBS Study Nr. 116, Feb. 2019, S. 69 ff.

1039 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 21, Rn. 15.

1040 BAG, Urteil vom 17.01.2006 – 9 AZR 61/05, BeckRS 2006, 42231, Rn. 14 b); BAG, Beschluss vom 21.02.2007 – 5 AZB 52/06, NZA 2007, S. 699–700 (700);

von mehreren Auftraggebern, genügt es, wenn mehr als die Hälfte des Gesamteinkommens auf einen entfällt.[1041] Weiteres Kriterium ist, dass die Rechtsbeziehung auf eine gewisse Dauer angelegt ist, weil sich nur so eine wirtschaftliche Abhängigkeit manifestieren kann; dabei wurden unterschiedliche Zeiträume zwischen sechs und neun Monaten als ausreichend angesehen.[1042]

Für die Feststellung der wirtschaftlichen Abhängigkeit kommt es vor allem auf die tatsächlichen Umstände an und wie die Beteiligten Vereinbarungen tatsächlich leben und weniger darauf, was sie vertraglich vereinbart haben.[1043] Es ist demnach irrelevant, ob Auftragnehmer auch für andere Auftraggeber arbeiten durfte oder ob durch anderweitige Beschäftigung noch Einkünfte zu erzielen gewesen wären.[1044]

b) Soziale Schutzbedürftigkeit

Kumulativ zur wirtschaftlichen Abhängigkeit, müssen arbeitnehmerähnliche Personen sozial schutzbedürftig sein, denn die „Arbeitnehmerähnlichkeit" bezieht sich v.a. auf die Vergleichbarkeit der sozialen Stellung mit abhängig beschäftigten Arbeitnehmer/innen. Soziale Schutzbedürftigkeit liegt nach Ansicht der Rechtsprechung vor, wenn das Maß der Abhängigkeit nach der Verkehrsanschauung einen solchen Grad erreicht, wie

---

BAG, Urteil vom 21.12.2010 – 10 AZB 14/10, NZA 2011, S. 309–311 (310, Rn. 8); hierzu auch ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 81; *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, Rn. 44.

1041 BAG, Beschluss vom 21.02.2007 – 5 AZB 52/06, NZA 2007, S. 699; BAG, Urteil vom 21.12.2010 – 10 AZB 14/10, NZA 2011, S. 309–311 (310, Rn. 8); *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 18, Rn. 44.

1042 Vgl. BAG, Urteil vom 06.12.1974 – 5 AZR 418/74, AP BGB § 611abhängigkeit Nr. 14; BAG, Urteil vom 17.01.2006 – 9 AZR 61/05, BeckRS 2006, 42231, Rn. 14 b); *Willemsen/Müntefering* plädieren dafür, dass eine Rechtbeziehung mindestens sechs Monate bestanden haben soll; das sei eine auch sonst im Arbeitsrecht angewandte Frist (z.B. § 1 KSchG, § 4 BurlG), NZA 2008, S. 193–201 (195).

1043 *Willemsen/Müntefering*, NZA 2008, S. 193–201 (193).

1044 BAG, Urteil vom 17.01.2006 – 9 AZR 61/05, BeckRS 2006, 42231, Rn. 19; BAG, Beschluss vom 17. 6. 1999 – 5 AZB 23/98, NZA 1999, 1175–1176 (1176; Motorrad-Rennfahrerin war für eine Rennsaison nur für einen Auftraggeber tätig); BAG, Urteil vom 13.02.1979 – 6 AZR 246/77, AP BUrlG § 2 Nr. 3 (in Teilzeit Beschäftigte, können für andere dennoch arbeitnehmerähnliche Person sein); BAG, Beschluss vom 30. 8. 2000 – 5 AZB 12/00, NZA 2000, S. 1359–1360 (1369).

er sonst im Arbeitsverhältnis vorkommt und die geleisteten Dienste mit jenen von Arbeitnehmer/innen vergleichbar sind.[1045]

Diese Vergleichbarkeit lässt sich regelmäßig nur unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des Einzelfalles anstellen.[1046]

Interessant ist, dass hier alle Umstände berücksichtigt werden können, die beim Arbeitsverhältnis sonst nur als Hilfstatsachen oder gar nicht in Betracht kommen.[1047] Denn eine persönliche Abhängigkeit in Form von Weisungsbindung und/oder Fremdbestimmung kann denklogisch nicht gemeint sein, da sie ja sonst Arbeitnehmer/innen wären.

Regelmäßig wird dabei die Höhe des Einkommens relevant werden, denn ein hohes Einkommen spricht gegen eine mit Arbeitnehmer/innen vergleichbare Schutzbedürftigkeit.[1048] Teilweise wird vertreten, dass anderweitige Einnahmen gegen eine soziale Schutzbedürftigkeit sprechen können, wenn diese die Existenz des Beschäftigten sichern können.[1049]

Problematisch daran ist, dass Auftraggeber/innen über diese Umstände, die außerhalb des konkreten Auftragsverhältnisses liegen, regelmäßig keine Kenntnis haben werden.[1050]

Ebenso wird auch arbeitnehmerähnlichen Personen nicht immer klar sein, dass sie die Voraussetzungen erfüllen.

Da es nach Ansicht der Rechtsprechung (s.o.) jedoch nur auf die tatsächlichen Verhältnisse ankomme und eben nicht auf das Kennenmüssen wei-

---

1045 BAG, Urteil vom 17.01.2006 – 9 AZR 61/05, BeckRS 2006, 42231 Rn. 14 b); BAG, Urteil vom 15.11.2005 – 9 AZR 626/04 – AP Nr. 12 § 611 BGB Arbeitnehmerähnlichkeit; BAG, Urteil vom 02.10.1990 – 4 AZR 106/90 – NZA 1991, S. 239–241(240); BAG, Urteil vom 17.12.1968 – 5 AZR 86/68 – AP Nr. 17 zu § 5 ArbGG; Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 21 Rn. 12; *Thüsing*/HWK, § 611a BGB, Rn. 127; ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 80; *Kreuder/Mathiessen-Kreuder*, HK-ArbR, § 611a BGB Rn. 103; Schaub/*Vogelsang*, Arbeitsrechts-Handbuch, § 10 Rn. 3.

1046 Vgl. BAG, Beschluss vom 15.04.1993 – 2 AZB 32/92 – NZA 1993, 789 - 792 (791); BAG, Urteil vom 17.10.1990 – 5 AZR 639/89 – AP ArbGG 1979 § 5 Nr. 9; BAG, Urteil vom 28.06.1973 – 5 AZR 568/72 – AP BurlG § 2 Nr. 2; BAG, Urteil vom 23.12.1961 – 5 AZR 53/61 – AP § 717 ZPO Nr. 2.

1047 Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 21 Rn. 20.

1048 So BAG, Urteil vom 02.10.1990 – 4 AZR 106/90 – NZA 1991, S. 239–241 (240); BAG, Urteil vom 23.12.1961 – 5 AZR 53/61 – NJW 1962, S. 1125; *Willemsen/Müntefering*, NZA 2008, S. 193–201 (194).

1049 BAG, Urteil vom 02.10.1990 – 4 AZR 106/90 – NZA 1991, S. 239–241 (240); OLG Köln, Beschluss vom 13.08.1993 – 11 W 38/93 – NJW-RR 1994, S. 192–193 (193); ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn 81; a.A. *Däubler/Reinecke*, TVG, § 12a Rn. 53 ff.

1050 *Willemsen/Müntefering*, NZA 2008, S. 193–201 (194).

terer Umstände, ist es für die Bewertung, ob jemand arbeitnehmerähnlich ist, nicht relevant, ob außerhalb des Auftragsverhältnisses liegende Umstände bekannt waren oder nicht. Das führt jedoch regelmäßig dazu, dass der Status erst begehrt wird, wenn das Auftragsverhältnis überraschend endet und sich die wirtschaftliche Abhängigkeit in fehlender Sicherheit entfaltet.[1051]

2. Crowd Worker bei Roamler und Clickworker als arbeitnehmerähnliche Personen

a) Wirtschaftliche Abhängigkeit

Wie wir gesehen haben, müssten Crowd Worker von Roamler und Clickworker von diesen Plattformen wirtschaftlich abhängig sein. Ob das der Fall ist, ist stets eine Frage des Einzelfalles. Was in diesen beiden Fällen unproblematisch ist, aber in der Literatur häufiger aufgegriffen wurde[1052], ist die Anzahl der Auftraggeber/innen:

Bei Roamler und Clickworker bestehen nur Vertragsbeziehungen zwischen der Plattform und den Crowd Workern.[1053]

Es kommt also nicht das Problem auf, dass eine große Anzahl von Auftraggeber/innen mit den Crowd Workern kontrahieren und so mangels eines relevanten Betrages von einem/r Auftraggeber/in, keine wirtschaftliche Abhängigkeit entstünde. Da es auch auf die tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse ankommt, kann eine wirtschaftliche Abhängigkeit nur entstehen, wenn die Crowd Worker von dieser Tätigkeit zur Sicherung ihrer Existenz abhängig sind.[1054]

Ob das bei Crowd Workern bei Roamler und Clickworker der Fall ist, lässt sich nur im Einzelfall beantworten. Die meisten empirischen Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die Anzahl der Crowd Worker noch recht gering ist.[1055]

1051 *Däubler* in: FS Wank 2014, S. 89.
1052 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041 (1036); *Deinert*, Solo-Selbstständige zwischen Arbeit- und Wirtschaftsrecht, Nomos 2015.
1053 S.o., da Crowd Work dort als indirekte Crowd Work ausgestaltet ist.
1054 So auch *Pacha*, Crowdwork, S. 199.
1055 S.o. § 2 C. III.

Gleichwohl gibt es Studien, die sagen, dass 80 Prozent der Aufgaben von 20 Prozent der Crowd Worker erledigt werden.[1056] Diese Power-User werden von diesen Plattformen wirtschaftlich abhängig sein. Das in der Literatur geschilderte Hin-und-Her-Wechseln zwischen den Plattformen lässt sich empirisch nicht bestätigen.[1057] Im Gegenteil, die meisten Crowd Worker, die damit wirklich existenzsichernde Einkünfte erzielen, sind auf wenigen Plattformen tätig, denn jede Plattform erfordert Profil- und Reputationspflege. Damit im Microtask-Bereich relevante Einkünfte erzielt werden, müssen sich die Crowd Worker entsprechend effizient organisieren: Wann kommen die Aufträge auf die Plattform, wie lange brauchen sie für bestimmte Tätigkeiten, was lohnt sich für sie, was nicht? Haben sie Erfahrung mit dieser Art von Schreibjobs oder Vor-Ort-Jobs. All das spielt bei ihrer Auswahl eine Rolle und benötigt Erfahrung, so dass die Tätigkeit bereits aus diesen Effizienzerwägungen nur auf wenigen Plattformen (ca. 1–3) stattfinden wird.[1058] Dies spricht für die Annahme wirtschaftlicher Abhängigkeit, wenn Crowd Worker von Roamler und/oder Clickworker den großen Teil ihres Einkommens von diesen Plattformen beziehen.

Innerhalb der wirtschaftlichen Abhängigkeit ist weiterhin notwendig, dass eine gewisse Dauer nötig ist. Wie diese zu bemessen ist, ergibt sich aus dem Einzelfall. Diese Ungenauigkeit ist aber mit folgender Hilfsüberlegung gut zu bewältigen: Ein existenzsicherndes Einkommen kann sich nur aus einer dauerhaften Rechtsbeziehung ergeben. Werden Crowd Worker nur einmal oder nur für einen kurzen Zeitraum tätig, können sie gar kein existenzsicherndes Einkommen erzielen, sind also schon deshalb nicht wirtschaftlich abhängig.

Bei Plattformen, wo die Vertragsbeziehungen über die konkreten Aufgaben eben nicht mit den Plattformen bestehen, sondern zu den Crowdsourcern (z.B. content.de), kann eine wirtschaftliche Abhängigkeit nur entstehen, wenn ein/e Auftraggeber/in dauerhaft auf einen Crowd Worker

---

1056 *Mushtag/Ganesan*, Labor Dynamics in a Mobile Micro-Task Market, S. 641- 650, CHI 2013 April 27–May2, 2013. Dort heißt es: „*We find that a small core group of workers (< 10Prozent) account for a disproportionately large proportion of activity (> 80Prozent) generated in the market.*"; *Strube* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 75–90 (83).

1057 *Leimeister* et. al., HBS Study Nr. 323, 2016, S. 9 ff.

1058 So auch: *Risak*, ZAS 2015, S. 11–19 (13); *Heuschmid* in: Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid, § 139 Rn. 16; *Pacha*, Crowdwork, S. 200.

zurückgreift und dieser/e damit einen existenzsichernden Teil seiner/ihrer Einkünfte erzielt.[1059]

Wechseln die Crowd Worker hier häufig die Auftraggeber/innen, können sie kaum als arbeitnehmerähnliche Personen qualifiziert werden, da sie kurze, punktuelle Einsätze schulden und diese mangels relevanten Einkommens dadurch keine wirtschaftliche Abhängigkeit von einem/r Auftraggeber/in entstehen lassen.[1060] Diesen Fall haben wir bei den hier untersuchten Plattformen jedoch nicht. Alle Vertragsverhältnisse auf Roamler und Clickworker bestehen nur zwischen den Plattformbetreibern und den Crowd Workern.

Daher ist in diesem Fall eine wirtschaftliche Abhängigkeit seitens der Crowd Worker zu Roamler und Clickworker denkbar, wenn sie von diesen Plattformen dauerhaft einen existenzsichernden Teil ihres Einkommens beziehen.

b) Soziale Schutzbedürftigkeit

Kumulativ zu wirtschaftlichen Abhängigkeit müssten die Crowd Worker bei Roamler und Clickworker vergleichbar Arbeitnehmer/innen sozial schutzbedürftig sein. Konkret bedeutet dies, dass bei ihnen Umstände vorherrschen wie sie sonst im Arbeitsverhältnis vorkommen.[1061]

So ist zu berücksichtigen, dass die Crowd Worker bei Roamler und Clickworker keinerlei Verhandlungen über die Vertragskonditionen führen.[1062] So betrachtet sind sie sogar schlechter gestellt als Arbeitnehmer, die je nach Nachfrage für ihre Arbeitskraft eine relevante Verhandlungsposition haben können. Sie werden ähnlich wie Arbeitnehmer/innen für ihre Tätigkeit geschult. Zwar gibt es keine explizite Vorgabe, dass sie die Auf-

---

1059 So auch *Pacha*, Crowdwork, S. 201, meint aber, dass dies praktisch irrelevant sei. Diese Auffassung teilt die Verf. nicht; auf einem Workshop des BMAS im Mai 2019 lernte die Verfasserin Crowd Worker kennen, die Textarbeit über eine Plattform vermittelt, für maximal 2 Auftraggeber erbrachten. Infos zum Workshop und Digitalgipfel 2019, https://www.denkfabrik-bmas.de/, abgerufen am 27.05.2020.

1060 *Deinert*, Soloselbstständige, Kap. B, Rn. 24; *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, S. 4–7 (5); *Pacha*, Crowdwork, S. 200.

1061 BAG, Urteil vom 17.01.2006 – 9 AZR 61/05, BeckRS 2006, 42231, Rn. 14 b); BAG, Urteil vom 15.11.2005 – 9 AZR 626/04 – AP Nr. 12 § 611 BGB Arbeitnehmerähnlichkeit; BAG, Urteil vom 02.10.1990 – 4 AZR 106/90 – NZA 1991, S. 239; Bag, Urteil vom 17.12.1968 – 5 AZR 86/68 – AP Nr. 17 zu § 5 ArbGG.

1062 Ähnliche Erwägungen stellt auch *Pacha* an, Crowdwork, S. 202 f.

gaben höchstpersönlich erbringen müssen, aber es gibt andere Vorgaben aus denen auf eine persönliche Leistungserbringung zu schließen ist. So müssen sie einen Account für sich selbst anlegen und dürfen diesen nicht für Dritte unterhalten. Die Tatsache, dass sie Schulungen durchlaufen, lässt den Schluss zu, dass Roamler und Clickworker auch wollen, dass diese Crowd Worker die Leistung erbringen. Die persönliche Leistungserbringung wird somit vorausgesetzt. Darüber hinaus ist oben beschrieben worden, dass es sich bei den Tätigkeiten jeweils um unselbstständige Arbeitsschritte handelt.

Der Markt für diese Dienste wird somit vollständig von Plattformen organisiert, so dass es gar keine Möglichkeit für die eigene Verwertung der Tätigkeit am Markt gibt. Es ist auch keine unternehmerische Gestaltung vorgesehen, wonach Crowd Worker bei Roamler oder Clickworker ihren Verdienst unternehmerisch steigern könnten, indem sie Arbeitsmittel so effizient einsetzen, dass ihr Verdienst entsprechend steigt. Sie können einen Mehrverdienst nur parallel zu Mehrarbeit in Zeit erreichen.[1063] Das ist die klassische Situation von Arbeitnehmer/innen. Dies zeigt u.a. die engen Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume auf, die bei einer unternehmerischen Tätigkeit bestünden. Daneben wird der Zugang zu Tätigkeiten seitens der Plattform gesteuert: die digitale Reputation bestimmt, welche Aufgaben ein Crowd Worker bei Roamler und Clickworker angezeigt bekommt. Diese Reputation kann Lock-in-Effekte dergestalt begründen, dass Crowd Worker die Plattform nicht wechseln. Diese Abhängigkeit von einer Plattform ist mit der Abhängigkeit von Arbeitnehmer/innen von ihrem Arbeitsplatz nach sozialen Gesichtspunkten vergleichbar. Daher sind wirtschaftlich abhängige Crowd Worker, die auf den Plattformen Clickworker und Roamler arbeiten, sozial schutzbedürftig.

3. Zusammenfassung, Ausblick und Ergebnis

Im Allgemeinen ist die Bewertung, ob Crowd Worker als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, eine Frage der Einzelbetrachtung. Für die hier zu prüfenden Fälle einer Crowd Work Tätigkeit auf den Plattformen Roamler und Clickworker können Crowd Worker als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sein. Dazu müssen sie wirtschaftlich von der Plattform abhängig sein, also dauerhaft einen zur Existenzsicherung wesentlichen Teil ihres Einkommens von einer Plattform beziehen.

1063 So auch *Klebe*, AuR 2016, S. 277–281 (279).

Darüber hinaus müssen sie ähnlich wie Arbeitnehmer/innen sozial schutzbedürftig sein. Wie oben aufgezeigt wurde, kann dies auf beiden Plattformen der Fall sein. Wesentlich ist hier, dass alle vertraglichen Beziehungen nur zwischen der Plattform und den Crowd Workern bestehen. Die Crowdsourcer spielen bei diesen Plattformen für die Crowd Worker keine rechtlich wesentliche Rolle, denn mit ihnen haben die Crowd Worker keine Vertragsbeziehungen.

Der partielle Schutz des Arbeitsrechts für arbeitnehmerähnliche Personen ist bei den hier untersuchten Fällen denkbar. Auf der anderen Seite der Medaille steht, ob damit wirklich viel gewonnen ist.

Die in der Einleitung zu diesem Kapitel aufgezählten Gesetze, die auf die arbeitnehmerähnliche Person, Anwendung finden, dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass bei zentralen Teilen des Arbeitsrechts weiterhin gravierende Unterschiede bestehen.[1064] Zwar gibt es eine Reihe von „privilegierten" arbeitnehmerähnlichen Personen, die als Heimarbeiter/innen im Heimarbeitsgesetz (dazu sogleich), „freie Mitarbeiter" oder als selbstständige Handelsvertreter/innen besonderen und wirklich ähnlich einem Arbeitnehmer Schutz erfahren, aber zu dieser Gruppe muss man erst einmal gehören.

Es finden sich eine Reihe Vorschriften auf der Verlustliste der arbeitnehmerähnlichen Person, insbesondere gibt es keinen Bestandsschutz im Sinne eines Kündigungsschutzes für arbeitnehmerähnliche Personen.[1065] Von Verfassungs wegen ist ein Mindestbestandsschutz zu gewähren, der durch die zivilrechtlichen Generalklauseln verwirklicht wird.[1066]

Gerade das ist aber ein wichtiger Punkt, denn der Umstand, der jemanden zu einer arbeitnehmerähnlichen Person macht, ist die wirtschaftliche Abhängigkeit von einem/wenigen Auftraggebern.[1067] Der rechtliche Terminus *wirtschaftliche Abhängigkeit* findet in der realen Welt u.a. seinen Ausdruck in *fehlender Planungssicherheit*. Ihr Mangel würde ohne weiteres rechtfertigen, dass eine längere (An-)Kündigungsfrist als zwei Wochen besteht, wie es § 621 BGB für ein Dauerschuldverhältnis vorsieht.

1064 *Däubler* in: FS Wank (2014), S. 89.

1065 *Däubler* in: FS Wank (2014), S. 89 f. mit Verweis auf den umfassenden Stand bei KR-Rost, Arbeitnehmerähnliche Person, Rn. 34 ff.

1066 BVerfG, Urteil vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87; BVerfGE 97, S. 169; zu den zivilrechtlichen Generalklauseln im Zusammenhang mit Arbeits- und Wirtschaftsrecht, *Schubert*, Der Schutz der arbeitnehmerähnlichen Person, 2004, S. 464 ff.

1067 Abschnitt übernommen aus: *Schneider-Dörr*, HBS Study Nr. 116, Feb. 2019, S. 67 f.

Eine analoge Anwendung von Regelungen, die Bestandsschutz gewähren wie das KSchG, § 612 a, § 613a oder § 622 BGB wird seitens der Rechtsprechung abgelehnt.[1068] Vorsichtige Analogieversuche gibt es im Schrifttum.[1069] Der Kündigungsschutz ist nur ein Regelungskontext, der für arbeitnehmerähnliche Personen relevant wird.

Aktuell stellt *Deinert* in Bezug auf Soloselbstständige einen Vergleich zwischen Arbeits- und Wirtschaftsrecht dar und spricht sich für die Notwendigkeit eines Sonderrechts für Kleinunternehmer als arbeitnehmerähnliche Personen aus.[1070] Nach Deinert bleibt der Schutz kleiner Selbstständiger hinter dem Schutz von Arbeitnehmer/innen zurück, der auch nicht durch ein soziales Zivilrecht ausgeglichen werden kann.[1071] Das Zivilrecht vermittelt Schutz nämlich nur über die Generalklauseln §§ 134, 138, 242 BGB sowie über die Inhaltskontrolle von AGB § 305 ff BGB. Dies vermag keine funktionale Äquivalenz zum Schutz des Arbeitsrechts herzustellen.[1072] Aus diesem Grund ist der Korrekturbedarf für sozialen Schutz bei der arbeitnehmerähnlichen Person zu suchen, deren Rechte ausgeweitet werden müssen.[1073]

In den hier untersuchten Fällen von Crowd Workern, die auf den Plattformen Roamler und Clickworker arbeiten, sprechen die gewichtigeren Gründe ohnehin für die Annahme eines Arbeitsvertrages.

V. Das Heimarbeitsgesetz (HAG) – ungeahntes Revival?

Wie bereits oben erläutert, ist eines der Narrative der Plattformökonomie, dass die bisherigen Regeln einfach nicht zu den neuen Arbeitsformen passen.[1074] Den ewig gestrigen Gesetzen wird von großen Tech-Firmen

---

1068 BAG, Urteil vom 08.05.2007 – 9 AZR 777/06 – AP BGB § 611arbeitnehmerähnlichkeit Nr. 15; BAG, Urteil vom 03.07.1980 – 3 AZR 1077/78 – AP BGB § 613a Nr. 23; dies monierend auch Pacha, Crowdwork, S. 205.

1069 Schaub/*Vogelsang*, Arbeitsrechts-Handbuch, § 10 Rn. 10 bzgl. des Kündigungsschutzes.

1070 *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Nomos 2015.

1071 *Deinert*, Soloselbstständige, S. 85 f.

1072 Ausführlich hierzu: *Däubler* in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 243–277; *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Nomos 2015; wohl a.A. *Walzer*, Crowdworker, Nomos 2019.

1073 Wie das zu geschehen hat erläutert *Deinert*, Soloselbstständige, S. 90 ff.; *Schubert*, RdA 2018, S. 200–206 (205).

1074 *Prassl*, Humans as a service, Kap. 2, S. 31–50 mwN.

wenig Gutes bescheinigt. Unpassend, aus dem vergangenen Jahrtausend, limitierend seien sie.[1075] Dies trompeten jedoch nicht nur die CEOs der Silicon Valley Start-ups, deren Credi sein sollen „*Move fast, break rules*" oder „*Don't ask permission, ask forgiveness*".[1076] Gesetze einzuhalten scheint damit eher eine Option als eine Pflicht zu sein. In diesen Reigen stimmen auch hierzulande nicht Wenige ein.

Es heißt: „*Mit Regulierungen aus der Arbeitswelt 2.0 sind die Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 nicht zu meistern.*"[1077] Beliebt ist auch: „*Digitalisierung first, Bedenken second.*"[1078]

Solche Abgesänge auf alles Vorhandene lassen sich lang weiterführen. Als pars pro toto sollen diese genügen.

Zu bedenken ist nämlich, Menschen sind nun mal auf der Welt (allen Posthumanisten zum Trotz) und die Harvard Professorin *Shoshana Zuboff* wirft angesichts anhaltender Veränderungen der Welt durch Technik die Frage auf: „*Kann die digitale Zukunft uns eine Heimat sein?*"[1079] Es mutet ironisch an, dass gerade das *Heim*arbeitsgesetz digitalen Beschäftigungsverhältnissen ein „Zuhause" bieten könnte. Dieses erlebt in letzter Zeit einige Aufmerksamkeit.[1080] Ausgerechnet ein Gesetz aus dem Jahr 1951 von dem nach aktuellen Zahlen ca. 23.919 Menschen betroffen sind, soll digitale Beschäftigungsverhältnisse möglicherweise bereits lege lata abbilden können.[1081] Mit entsprechend innovativer Lesart lässt es dieses zu.[1082] Dazu ein kleiner Überblick bevor für die hier untersuchten Fälle von Crowd Workern auf den Plattformen Roamler und Clickworker entschieden wird, ob sie darunter fallen könnten.

1075 *Sundararajan/Cohen*, University of Chicago Law Review 2015, S. 116–133.
1076 *Staab*, Digitaler Kapitalismus, S. 24.
1077 *Kampeter*, SR 2017, S. 196–204 (196).
1078 FDP Wahlkampf-Slogan 2017.
1079 *Zuboff*, Das Zeitalter des Überwachungskapitalismus, S. 18.
1080 *Preis*, SR 2017, S. 173–182; Deinert, RdA 2018, S. 359–367.
1081 Bericht des BMAS zu Zahlen der in Heimarbeit Beschäftigten am Ende 2018, abrufbar unter: www.bmas.de, Suchbegriff: Heimarbeit, abgerufen am 22.01.2020.
1082 Ausführlich bei *Pacha*, Crowdwork, S. 206–264; *Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0, S. 110 ff.

1. Allgemeines zur Heimarbeit

Heimarbeit hat neben der hier konkret unter das Heimarbeitsgesetz fallenden Tätigkeiten ein „Spin-off" mit dem Namen Home-Office. Dazu ist in den letzten Jahren und noch viel mehr seit April 2020 in der Wissenschaft, Politik und Gesellschaft diskutiert worden. Die Diskussion hat ein kaum zu überblickendes Ausmaß erreicht.[1083]

Kein Wunder, denn die einfachste Form der Digitalisierung der Arbeitswelt, ist, dass Arbeitende nicht zwingend ihre Arbeit an einem bestimmten Ort verrichten müssen. Insbesondere informationslastige Tätigkeiten, wie Textproduktion jedweder Art, Auswertung von Daten etc. kann von überall erledigt werden. Für viele Menschen ist es angesichts der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vermeidung von Pendelstrecken und aktuell auch um der Vermeidung von Ansteckungsgefahren höchst willkommen und teils notwendig, die Arbeit in einem Home-Office zu erbringen. Streng genommen wären sie nicht einmal an das Home-Office gebunden, das Global-Office im Café, der Hotellobby, der DB-Wartehalle, dem Flughafenterminal und die Strandbar auf Hawaii steigert die Möglichkeiten örtlicher Entgrenzung; es heißt dabei, dass ca. 5.000.000 Menschen Arbeit im Home-Office nachgehen.[1084] Wie passt das zu den geringen Zahlen von knapp 24.000 Heimarbeiter/innen nach HAG, die zweifelsohne *auch* im Home-Office tätig sind?[1085]

Zum einen ist Home-Office kein rechtlicher Terminus, das heißt, wann immer jemand auch einmal von zu Hause aus arbeitet, arbeitet er/sie im Home-Office. Das trifft selbstständig Tätige ebenso wie Arbeitnehmer/innen und arbeitnehmerähnliche Personen. Home-Office ist folglich nicht gleich Heimarbeit iSd. Heimarbeitsgesetzes. Aber möglicherweise ist mehr Home-Office Heimarbeit iSd. Heimarbeitsgesetzes als die knapp 24.000 Menschen aus der offiziellen Statistik. Sieht man sich die Voraussetzungen des Heimarbeitsgesetzes (HAG) an (sogleich), so könnten mehr Menschen darunter fallen. Fast schon wundersam, dass in der anhaltenden Diskussion um Home-Office erst die Erfurter Bundesrichter/innen diesen Weg beschreiten mussten.[1086] Wie *Preis* sagt, machte der befasste Senat in dem Fall

1083 Überblick über Zahlen und Faktenlage auf www.statista.de; die Eingabe des Wortes „Home Office" bringt ein gutes Dutzend offizieller Statistiken hervor, abgerufen am 23.05.2020.

1084 *Preis*, SR 2017, S. 173–182 (174).

1085 *Preis* wirft diese Frage auf, SR 2017, S. 173–182 (175).

1086 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15, NZA 2016, S. 1453–1458.

mit dem HAG eine *„sensationelle Entdeckung, die Auslegung ist gesetzestreu und nicht zu beanstanden"*.[1087]

Andere sprechen von einem *„Paukenschlag"*[1088] oder einer *„Renaissance des Heimarbeitsvertrages"*[1089]. Ein tieferer Blick lohnt sich.

a) Die Voraussetzungen des HAG anhand eines Beispiels aus der Rechtsprechung des BAG

Der Fall, den das BAG 2016 entschied, betraf einen Programmierer, der in freier Mitarbeit für ein Bauunternehmen die Statik Software pflegte und entwickelte. Der Programmierer hatte mit dem Unternehmen ursprünglich einen Arbeitsvertrag. Als er jedoch 180 km von dem Arbeitgeber-Betrieb wegzog, kündigte er das Anstellungsverhältnis zum 01. Juli 1989. Allerdings setzen die Beteiligten ihre Arbeitsbeziehungen in einem freien Mitarbeiterverhältnis fort. Am 12. August 2013 wurde ihm mitgeteilt, dass das Unternehmen mit Ablauf des 31.12.2013 stillgelegt werde und er als „Subunternehmer" keine weiteren Aufträge mehr erhalten werde.[1090] Der Programmierer vertrat die Auffassung, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden habe, hilfsweise für den Fall, dass das Gericht dem nicht folgte, beantragte er die Feststellung, dass er Heimarbeiter iSd. § 2 Abs. 1 HAG war. Sein Arbeitgeber beantragte naturgemäß Klageabweisung mit der Begründung, dass nur ein Werkvertrag bestanden habe, es mithin an der persönlichen Abhängigkeit fehle.[1091] Das erstinstanzliche Urteil wies die Klage ab und gab dem Arbeitgeber Recht. Das Landesarbeitsgericht gab dem Programmierer in der Hauptsache Recht und qualifizierte ihn an Arbeitnehmer.[1092] Die zugelassene Revision verfolgte der beklagte Arbeitgeber.

Das BAG entschied nun, dass der Programmierer kein Arbeitnehmer, wohl aber Heimarbeiter iSd. § 2 Abs. 1 HAG war und die Revision somit

---

1087 *Preis*, SR 2017, S. 173–182 (176).
1088 *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (358).
1089 *Reinhard*, ArbRB 2017, S. 161–164.
1090 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 8, zitiert nach bag-urteile.com.
1091 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 11, zitiert nach bag-urteile.com.
1092 Hessisches LAG, Urteil vom 13. März 2015 – 10 Sa 575/14, abrufbar unter: https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/LARE190004373, abgerufen am 27.05.2020.

teilweise begründet war. Hierfür war zunächst notwendig, dass der Programmierer nicht persönlich abhängig und somit kein Arbeitnehmer war. Dies konnte vertretbar verneint werden, da er nicht weisungsgebunden war. Im Anschluss wurden die Voraussetzungen für das Vorliegen eines Heimarbeitsverhältnisses geprüft und bejaht.

Nach § 2 Abs. 1 HAG ist Heimarbeiter, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt. Erwerbsmäßig arbeitet ein Heimarbeiter, wenn die Arbeit auf gewisse Dauer angelegt ist und zum Lebensunterhalt beitragen soll.[1093] Dies war im zu entscheidenden Fall alles erfüllt. Es widerspricht auch nicht der Annahme eines Heimarbeitsverhältnisses, dass die Tätigkeiten des Programmierers eine höherwertige Qualifikation erforderten.[1094]

Früher enthielt das Gesetz den Hinweis, dass es sich um eine gewerbliche Tätigkeit handeln müsse.[1095] Dieses Merkmal wurde jedoch mit dem Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29.10.1974 gestrichen und durch „erwerbsmäßig" ersetzt.[1096] Das hing damit zusammen, dass bei der Vergabe einfacher Bürotätigkeiten Zweifel aufkamen, ob nur Tätigkeiten von „gewerblichen" Arbeitern oder auch einfache Angestelltentätigkeiten in Heimarbeit ausgeführt werden konnten.[1097] Die Klarstellung im Gesetzestext bewirkte, dass auch Angestelltentätigkeiten insoweit in den Schutzbereich des HAG einbezogen sind, als sie als Tätigkeiten unter den Bedingungen von Heimarbeit ausgeführt werden.[1098] So führte auch der befasste

1093 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 45 zitiert nach bag-urteile.com verweisen auf BAG, Urteil vom 12.07.1988 – 3 AZR 569/86.

1094 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 47, zitiert nach bag-urteile.com, verweisen auf KR/Rost, §§ 29, 29a HAG, *Schmidt/Koberski/Tiemann/Wascher*, HAG, § 2 Rn. 62.

1095 § 2 Abs. 1 HAG a.F.

1096 BGBl. I von 1974, Nr. 119, S. 2879 abrufbar unter: www.bgbl.de, abgerufen am 23.05.2020.

1097 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 47, zitiert nach bag-urteile.com.

1098 Vgl. BAG, Urteil vom 25.03.1992 – 7 ABR 52/91, BAGE 70, S. 104 unter Bezugnahme auf BT-Drs. 7/975 S. 14; *Schmidt/Koberski/Tiemann/Wascher*, HAG, § 2 Rn. 56 ff; *Kappus*, NJW 1984, S. 2384–2390 (2386).

Senat weiter aus, dass weder das Gesetz noch seine Begründungsmaterialien eine Beschränkung auf einfache Angestelltentätigkeiten vorsehen.[1099]

Eine besondere Schutzbedürftigkeit müsse damit ebenfalls nicht vorliegen.[1100] Die erste Instanz hat dieses ungeschriebene Merkmal angenommen und damit auch die Anwendung des HAG verneint.[1101] Der befasste Senat sah für dieses Merkmal keinen Raum, da das HAG in Fällen, wo es eine besondere Schutzbedürftigkeit voraussetze, dies als Tatbestandsmerkmal normiert habe, so in § 1 Abs. 2 HAG.[1102] Für die Feststellung eines Heimarbeitsverhältnisses war folglich auch unerheblich, wie hoch der Verdienst war und ob der Lebensunterhalt hauptsächlich mit Heimarbeit verdient wurde.[1103]

Mit der Annahme eines Heimarbeitsverhältnisses bei einer Tätigkeit in der Softwareentwicklung erteilt das BAG auch jenen eine Absage, die in der Heimarbeit nur Raum für die Herstellung, Bearbeitung und Verpackung von Waren in Serientätigkeit sahen.[1104]

Als weiteres Tatbestandsmerkmal nennt § 2 Abs. 1 HAG, dass die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden zu überlassen ist. Das erfordert, dass in Heimarbeit Beschäftigte nicht für den allgemeinen Absatzmarkt arbeiten und somit auch nicht das wirtschaftliche Risiko der Verwertung tragen. Sie leisten reine Lohnarbeit.[1105] Ob Heimarbeiter eigene Arbeitsmittel benutzen, ist irrelevant für ihre Eigenschaft als solche. Das ergibt sich schon aus dem Gesetz selbst, wo es nach § 2 Abs. 1 S. 2 HAG unerheblich sei, ob Roh- und Hilfsstoffe selbst beschafft würden.[1106] Weiterhin muss der Heimarbeiter

---

1099 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 48, zitiert nach bag-urteile.com.

1100 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 47, zitiert nach bag-urteile.com; Kappus, NJW 1984, S. 2384–2390 (2387); Wedde, Telearbeit, 2. Auflage, S. 74 f.

1101 ArbG Kassel, Urteil vom 27.02.2014 – 3 Ca 357/13 abrufbar unter: beckonline.de BeckRS 2014, 118296. Darauf hinweisend *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (362).

1102 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 48.

1103 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 49; so schon BAG, Urteil vom 12.07.1988 – 3 AZR 569/86 mwN.

1104 So *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (362) mit Verweis auf *Schmidt/Koberski/Tiemann/Wascher*, HAG, § 2 Rn. 11.

1105 *Pacha*, Crowdwork, S. 209.

1106 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 51; *Pacha*, Crowdwork, S. 210; *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (362).

persönlich oder mithilfe seiner Familienangehörigen die Leistung erbringen.[1107]

Interessant ist, ob neben den geschriebenen Voraussetzungen auch ungeschriebene Voraussetzungen zu prüfen sind. Fraglich ist, ob Heimarbeiter/innen wirtschaftlich abhängig sein müssen.

Nach früherer Rechtsprechung und einigen Stimmen in der Literatur muss dieses ungeschriebene Merkmal bejaht werden, um ein Heimarbeitsverhältnis anzunehmen.[1108] Als vergleichender Maßstab gilt hier die wirtschaftliche Abhängigkeit der arbeitnehmerähnlichen Person.[1109] Ob dies immer noch gefordert ist, ist m.E. alles andere als deutlich. Hierzu folgende Überlegungen: Die wirtschaftliche Abhängigkeit bei einer arbeitnehmerähnlichen Person ist gefordert, da die Arbeitnehmer*ähnlichkeit* u.a. dadurch zustande kommt, dass sie existenzsichernde Einkünfte von einem Auftraggeber erhält. Das wird angenommen bei der Hälfte ihrer Einnahmen von einem Auftraggeber.

Nach der aktuellen Rechtsprechung sei aber für die Annahme eines Heimarbeitsverhältnisses weder die Höhe des Verdienstes relevant noch die Frage, ob der Lebensunterhalt überwiegend mit Heimarbeit verdient werde.[1110]

Das wären aber genau die relevanten Punkte für die wirtschaftliche Abhängigkeit der arbeitnehmerähnlichen Person.

Der befasste Senat argumentiert in Bezug auf die Schutzbedürftigkeit mit der Systematik des Gesetzes, nämlich bei der Frage, ob eine besondere Schutzbedürftigkeit für Angestelltentätigkeiten erforderlich sei.[1111] Die Prüfung der Schutzbedürftigkeit müsse das Gesetz nach Ansicht des Senates jedoch anordnen, was es beispielsweise durch § 1 Abs. 2 S. 1 HAG, auch tut.[1112] Danach könnten den Heimarbeiter/innen (§ 2 Abs. 1 HAG) und Hausgewerbetreibenden (§ 2 Abs. 2 HAG) Personen gleichgestellt werden, „*wenn dieses wegen ihrer Schutzbedürftigkeit gerechtfertigt erscheint*“. Weiter

1107 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 53.

1108 BAG, Urteil vom 03.04.1990 – 3 AZR 258/88 – AP Nr. 11 zu § 2 HAG; kritisch zu einem Erfordernis, i. E. aber zustimmend *Pacha*, Crowdwork, S. 210; *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (363); *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041 (1036); *Schmidt/Koberski/Tiemann/Wascher*, § 2 HAG, Rn. 30.

1109 *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (363); *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041 (1036); *Schmidt/Koberski/Tiemann/Wascher*, § 2 HAG, Rn. 30.

1110 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15, Rn. 49.

1111 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15, Rn. 48.

1112 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15, Rn. 48.

heißt es in § 1 Abs. 2 S. 2 HAG, dass für „*die Feststellung der Schutzbedürftigkeit…das Ausmaß der wirtschaftlichen Abhängigkeit maßgeblich [ist].*"

Daraus kann man zweierlei schließen:

1. Die wirtschaftliche Abhängigkeit müsste auch in § 2 Abs. 1 HAG stehen um auch für Heimarbeiter/innen und Hausgewerbetreibende Voraussetzung zu sein **oder**
2. Die wirtschaftliche Abhängigkeit wird als ungeschriebene Voraussetzung auch bei den Heimarbeiter/innen und Hausgewerbetreibenden geprüft, weil die Gleichstellung mit Personen iSd. § 1 Abs. 2 HAG nur daraus rühren könne, dass jene Personen nach § 2 Abs. 1 HAG auch wirtschaftlich abhängig seien.

Diese Lesarten sind beide denkbar, aber da sie sich ausschließen, ist der Erkenntnisgewinn gering. Gleichwohl wird in dem neuen Urteil die wirtschaftliche Abhängigkeit mit keinem Wort erwähnt.[1113] *Preis* sieht darin auch eine Abweichung von Entscheidungen früherer Senate, namentlich jener Entscheidung, die wirtschaftliche Abhängigkeit bei in Heimarbeit Beschäftigten forderte.[1114]

Daher könnte sich der Entscheidung die Aussage entnehmen lassen, dass eine wirtschaftliche Abhängigkeit für in Heimarbeit Beschäftigte iSd. § 2 Abs. 1 HAG nicht verlangt werde.

Fraglich ist, wie es sich dazu verhält, dass in der sozialrechtlichen Literatur ebenfalls eine wirtschaftliche Abhängigkeit von in Heimarbeit Beschäftigten gefordert wird.[1115]

In § 12 SGB IV ist die Einbeziehung der Hausgewerbetreibenden, Heimarbeiter und Zwischenmeister in das Sozialversicherungsrecht geregelt. Dort ist die wirtschaftliche Abhängigkeit zwar auch nicht wörtlich erwähnt, aber Literatur und Rechtsprechung nehmen sie an. Zwar können diese Regelungen keine grundlegende Bedeutung für die zivilrechtliche Einordnung über Heimarbeitsverhältnisse entfalten, aber charakterisieren können sie ein Rechtsverhältnis schon.[1116] Ein Auseinanderfallen würde dazu führen, dass die arbeitsrechtliche Prüfung keine wirtschaftliche Abhängigkeit bei § 2 Abs. 1 HAG prüfen würde und die sozialrechtliche

---

1113 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15, Rn. 49; auch *Däubler/Klebe* betonen dies und lagen mit ihrem Aufsatz zeitlich vor der Entscheidung des BAG, NZA 2015, S. 1032–1041 (1036).

1114 *Preis*, SR 2017, S. 173–182 (177) mit Verweis auf die Entscheidung BAG, Urteil vom 03.04.1990 – 3 AZR 258/88 – AP Nr. 11 zu § 2 HAG.

1115 Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/*Berchtold*, SGB IV § 12 Rn. 9; *Brose*, NZS 2017, S. 7–14 (13).

1116 *Otten*, NZA 1995, S. 289–296 (289 f).

Prüfung schon. Das ergibt insoweit keinen Sinn als es keine zwingenden Gründe für unterschiedliche Prüfungsprogramme gibt; in beiden Fällen geht es um die Einordnung eines besonderen Rechtsverhältnisses, das der Gesetzgeber mit einem besonderen Gesetz bedacht hat.

Zu überlegen ist, ob die wirtschaftliche Abhängigkeit nicht bereits in der Grundkonzeption des Gesetzes berücksichtigt ist und zwar ohne Rücksicht auf die Anzahl der Auftraggeber/Zwischenmeister.[1117] Das Problem scheint nämlich nicht zu sein, ob nicht irgendeine Art wirtschaftlicher Abhängigkeit gefordert werden soll, sondern nur, dass es sich um eine iSd. *arbeitnehmerähnlichen Person* handeln muss.[1118] Dieser Schluss nämlich, dass es eine solche wie bei der arbeitnehmerähnlichen Person sein müsse, lässt sich m.E. nicht erhärten.[1119]

Insbesondere könne es nicht darauf ankommen, ob in Heimarbeit Beschäftigte von nur *einem* Auftraggeber abhängig seien. Diese Konstellation kennt das HAG: In § 29 Abs. 3 HAG gibt es einen besonderen Kündigungsschutz, wenn ein in Heimarbeit Beschäftigter überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt wird. Das heißt aber, dass die Grundkonstellation durchaus mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister zulässt und dies somit nicht ein Grundmerkmal für die Annahme eines Heimarbeitsverhältnisses sein kann.[1120] Die grundsätzliche Eigenschaft als in Heimarbeit Beschäftigter ist von der Anzahl der Auftraggeber unabhängig.[1121] Im Ergebnis kann eine wirtschaftliche Abhängigkeit gefordert sein, gleichwohl muss sie nicht an jener wirtschaftlichen Abhängigkeit der arbeitnehmerähnlichen Person gemessen werden.

b) Was das HAG leistet

aa) Entgeltschutz

Das soziale Schutzkonzept des HAG trifft einige spezifische Vorkehrungen für die Besonderheiten des Heimarbeitsverhältnisses. Gerade um der Obliegenheit der Auftraggeber/Zwischenmeister bei der Überprüfung von Heimarbeitsverhältnissen nachzukommen, gibt es, Listenführungspflich-

1117 Ähnlich *Pacha*, Crowdwork, S. 212.
1118 *Pacha*, Crowdwork, S. 211, 217.
1119 Anders *Deinert,* RdA 2018, S. 358–367 (364).
1120 *Pacha*, Crowdwork, S. 211, 217.
1121 *Otten*, NZA 1995, S. 289–296 (293).

ten nach § 6 HAG. Danach sind Listen über in Heimarbeit Beschäftigte zu führen.

Einen Entgeltschutz erfahren in Heimarbeit Beschäftigte durch Entgeltverzeichnisse (§ 8 HAG), Entgeltbelege (§ 9 HAG), Tarifverträge (§ 17 Abs. 1 HAG) sowie die Möglichkeit Entgelte durch Heimarbeitsausschüsse festsetzen zu lassen (§ 19 HAG).[1122] Gleichwohl gilt das Mindestlohngesetz (MiloG) für in Heimarbeit Beschäftigte nicht. Die Anwendung dessen auf Heimarbeiter/innen würde das komplizierte Festsetzungsverfahren, wie es in §§ 17 ff. HAG beschrieben ist, überflüssig machen.[1123] Darüber hinaus gibt es Besonderheiten im Entgeltfortzahlungsrecht für Heimarbeiter/innen, §§ 10, 11 EFZG.

bb) Arbeitszeitschutz

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt nicht für in Heimarbeit Beschäftigte. Allerdings erfahren sie einen gewissen Arbeitszeitschutz über die §§ 10, 11 HAG. Nach § 10 HAG sei eine Zeitversäumnis bei Ausgabe und Annahme der Heimarbeit zu vermeiden, darüber hinaus soll gemäß § 11 Abs. 1 HAG die an mehrere Beschäftigte zu vergebende Arbeitsmenge gleichmäßig und unter Berücksichtigung ihrer Leistungsfähigkeit verteilt werden. Interessant ist, dass der Heimarbeitsausschuss nach § 11 Abs. 2 S. 1 HAG zur Beseitigung von Missständen, die durch die ungleichmäßige Verteilung erfolgte, die Arbeitsmenge festsetzen kann. Dabei muss der Ausschuss gemäß § 11 Abs. 2 S. 2 HAG die Arbeitsmenge so bemessen, dass sie durch eine vollwertige Arbeitskraft ohne Hilfskräfte in der für vergleichbare Betriebsarbeiter üblichen Arbeitszeit bewältigt werden kann. In dieser Regelung ist dadurch eine zeitliche Dimension enthalten. Eine Ausweitung der Menge bei gleichbleibender Zeit wird so erschwert.

cc) Arbeitsschutz

Es findet sich ein spezifischer Heimarbeitsschutz in den §§ 12–16 a HAG. Dieser ist konkret ausgestaltet als Gefahrenschutz in § 12 HAG. Dabei geht es insbesondere darum, dass die Arbeitsstätten einschließlich der Maschi-

---

1122 *Preis*, 2017, S. 173–182 (178); *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (360).
1123 *Preis*, 2017, S. 173–182 (178).

nen, Werkzeuge und Geräte so beschaffen sind, dass davon keine Gefahr für die in Heimarbeit Beschäftigten ausgeht.

Ähnliches enthält § 16 HAG, wonach technische Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe, die den in Heimarbeit Beschäftigten überlassen werden, nicht deren Leben oder Gesundheit gefährden dürften. Es gibt verschiedene Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung spezifische Arbeitsschutzverordnungen zu treffen, wenn dies nötig ist, §§ 13, 14 HAG.

dd) Kündigungsschutz

Das HAG normiert in §§ 29, 29a HAG einen besonderen Kündigungsschutz. Der in § 29 HAG normierte Kündigungsschutz enthält verschiedene Stufen. Die Dauer der Kündigungsfrist hängt von der Dauer des bestehenden Heimarbeitsverhältnisses ab. Nach § 29 Abs. 1 HAG kann beiderseits das Heimarbeitsverhältnis an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages gekündigt werden. Diese kurze Frist erhöht § 29 Abs. 2 HAG auf zwei Wochen, wenn der in Heimarbeit Beschäftigte von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister länger als vier Wochen beschäftigt wird. § 29 Abs. 3 HAG enthält einen besonderen Kündigungsschutz, wenn Heimarbeiter/innen überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt werden. Für diesen Fall kann mit einer vierwöchigen Frist zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Schließlich verlängert § 29 Abs. 4 HAG die Kündigungsfristen, allerdings nur für jene, die nach § 29 Abs. 3 HAG überwiegend für einen Auftraggeber/Zwischenmeister arbeiten. Dabei gibt es eine zeitliche Staffelung, die sich steigert; sie reicht von einer einmonatigen Kündigungsfrist, wenn das Heimarbeitsverhältnis zwei Jahre bestanden hat (§ 29 Abs. 4 Nr. 1 HAG) bis hin zu einer siebenmonatigen Kündigungsfrist, wenn das Heimarbeitsverhältnis zwanzig Jahre bestanden hat (§ 29 Abs. 4 Nr. 7 HAG). § 29 Abs. 8 HAG regelt eine Art Änderungskündigung, wonach eine Verringerung der Arbeitsmenge um ein Viertel auch ohne Änderungskündigung derselben Entgeltsicherung bedarf wie nach einer vorausgehenden Kündigung.[1124]

1124 *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (360).

ee) Anwendbare Vorschriften aus dem Arbeitsrecht

In Heimarbeit Beschäftigte sind in viele arbeitsrechtliche Regelungen einbezogen.[1125] Sie haben Zugang zu den Arbeitsgerichten, § 5 Abs. 1 S. 2 ArbGG. Sie sind in die Betriebsverfassung nach § 5 Abs. 1 S. 2 BetrVG einbezogen. Das AGG schützt sie in § 6 Abs. 1 Nr. 3 AGG vor Benachteiligungen aufgrund der dort pönalisierten Merkmale. Sie unterliegen dem Beschäftigtendatenschutz gem. § 26 Abs. 8 Nr. 6 BDSG, dem § 20 Abs. 2 BEEG, dem Mutterschutzrecht nach § 1 Abs. 2 Nr. 6 MuSchG. In der Sozialversicherung sind Heimarbeiter/innen den Arbeitnehmer/innen im Wesentlichen gleichgestellt.[1126]

c) Was das HAG nicht leistet

Es mag an Banalität grenzen, aber auch das Einfache verdient eine Klarstellung: Heimarbeiter/innen sind keine Arbeitnehmer/innen.[1127] Wäre das der Fall, bräuchte das HAG nur eine Begriffsbestimmung, wer darunter falle und dass diese Beschäftigten Arbeitnehmer seien. Denn für Arbeitnehmer/innen gilt das gesamte Spektrum des Arbeitsrechts. Dies enthält das HAG indes nicht. In Heimarbeit Beschäftigte sind selbstständig und möchte man sie einer Untergruppe zuweisen, so wäre die arbeitnehmerähnliche Person ihr am Nächsten.

Im Grunde braucht es aber keine Untergruppe, denn wer in Heimarbeit beschäftigt ist und welche Rechte daraus abgeleitet werden, sagen die Regelungen des HAG und die Anwendungsbereichsbestimmungen verschiedener arbeitsrechtlicher Einzelgesetze.[1128] Wie bereits oben dargestellt, sind die wichtigsten Regelungen die §§ 1 und 2 HAG. Dort wird der Geltungsbereich abgesteckt sowie die Begriffe bestimmt. Festzustellen, ob ein Heimarbeitsverhältnis vorliegt, obliegt dem Unternehmer; dies gilt

---

1125 Deinert, RdA 2018, S. 358–367 (360).
1126 Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/*Berchtold* SGB IV § 12 Rn. 1–13.
1127 Ebenso einfach und deutlich: *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (361); *Otten*, NZA 1995, S. 289–296 (290 f.).
1128 *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (359); *Schliemann*, FS Wank (2014), S. 531–543 (537).

auch dann, wenn die Parteien eine andere Rechtsgrundlage vereinbart haben.[1129]

Ähnlich wie wir es bei der arbeitnehmerähnlichen Person festgestellt haben, darf die Länge der Liste, welche Regelungen für Heimarbeiter/innen anwendbar sind, nicht darüber hinwegtäuschen, dass es doch auch wesentliche Verluste gibt. Das soziale Kündigungsrecht, der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu Arbeitnehmer/innen, das Mindestlohngesetz, das Recht des Betriebsüberganges § 613 a BGB sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz sind als die wichtigsten „Verluste" zu nennen.

2. Crowd Worker von Roamler und Clickworker als Heimarbeitende iSd. HAG

Im Folgenden ist zu prüfen, ob Crowd Worker, die einer Tätigkeit auf den Plattformen Roamler und Clickworker nachgehen als Beschäftigte in Heimarbeit gesehen werden könnten. Hierzu wird zunächst eine grundsätzliche Vergleichbarkeit zwischen Crowd Work und Heimarbeit herausgearbeitet. In einem weiteren Schritt wird zu prüfen sein, ob Crowd Worker, die auf den Plattformen Clickworker und Roamler tätig sind, in Heimarbeit Beschäftigte nach §§ 2 Abs. 1, 1 HAG sind.

a) Vergleichbarkeit von Heimarbeit nach dem HAG mit Crowd Work

Die Ausführung von Heimarbeit beruht in der Regel auf zwei Verträgen.[1130] Zum einen auf der Begründung des Heimarbeitsverhältnisses, zum anderen auf dem konkreten Auftragsverhältnis.[1131] In Heimarbeit Beschäftigte sind infolge der Begründung eines Heimarbeitsverhältnisses nicht zur Arbeit verpflichtet, es ist darin nur eine generelle Bereitschaft zu sehen, überhaupt Heimarbeit ausführen zu wollen.[1132]

1129 Vgl. BAG, Urteil vom 15.12.1960 – 5 AZR 437/58, AP HAG § 2 Nr. 2; BAG, Urteil vom 21.01.1965 – 5 AZR 223/64, AP HAG § 1 Nr. 1; Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid/*Becker*, Arbeitsrecht, § 117 Rn. 1.

1130 *Otten*, NZA 1995, S. 289–296 (291); *Pacha*, Crowdwork, S. 219.

1131 *Otten*, NZA 1995, S. 289–296 (291); *Pacha*, Crowdwork, S. 219.

1132 *Otten*, NZA 1995, S. 289–296 (291) mwN; *Pacha*, Crowdwork, S. 219.

Schließen die Vertragsparteien einen Vertrag über die in Heimarbeit konkret zu erbringenden Leistungen ab, so gründet sich erst darauf eine konkrete Leistungspflicht.[1133]

Das ist vergleichbar zu der rechtlichen Situation von Crowd Workern, die ihrer Tätigkeit in indirekter Crowd Work nachgehen. Sie stehen mit der Plattform in einem Nutzungsverhältnis, das wir oben bereits als einen Rahmenvertrag charakterisiert haben. Bezüglich der einzelnen Aufgaben kommen einzelne Vertragsverhältnisse mit der Plattform zustande. Bis hierher haben wir einen absoluten Gleichlauf der vertraglichen Situation bei Heimarbeit und Crowd Work. Damit besteht bereits eine grundsätzliche Vergleichbarkeit beider Erwerbsformen.

Fraglich ist, wie es sich verhält, dass die Angebotssituation eine andere ist. Bei Heimarbeit ist anzunehmen, dass der Heimarbeitgeber den Abschluss des Auftragsverhältnisses in der Regel mit Rechtsbindungswillen anbietet, so dass mit der Annahme durch den in Heimarbeit Beschäftigten dieser Vertrag zustande kommt.

Bei indirekter Crowd Work haben wir in der Regel eine *invitatio ad offerendum* seitens der Plattform, das konkrete Angebot geht damit von interessierten Crowd Workern aus, die Annahme durch die Plattform ist dann erst in der Freischaltung (nicht nur die Sichtbarkeit möglicher Aufgaben) der konkreten Aufgabe zu sehen. Im direkten Vergleich zu Heimarbeit fehlt es damit beim bloßen „Einstellen" der Aufgabe seitens der Plattform an einem Rechtsbindungswillen. Das schadet der Vergleichbarkeit der Erwerbsformen jedoch nicht. Dieser fehlende anfängliche Rechtsbindungswille der Plattform lässt sich so erklären: Zum einen möchte sich die Plattform wegen möglicher technischer Unzulänglichkeiten in der Übertragung schadlos halten. Nicht alle Crowd Worker, die einen Auftrag annehmen, sollen einen Anspruch auf dessen Durchführung haben, wenn technisch etwas schief gelaufen ist und der Auftrag nicht mehr verfügbar sein sollte. Durch die umgekehrte Angebotssituation entgeht die Plattform etwaigen Ansprüchen. Zum anderen wendet sich die Plattform in der Regel nicht an *konkrete* Crowd Worker, sondern ihrem Geschäftsmodell entsprechend an die *Crowd*. Das ist bei der Heimarbeit indes nicht der Fall. Diese beiden Situationen sind aber vor allem der technischen Erneuerung geschuldet.[1134] Das wichtige an der rechtlichen Situation ist, dass in beiden Fällen die Beschäftigten entscheiden, ob sie den Auftrag anneh-

1133 *Pacha*, Crowdwork, S. 220.

1134 *Pacha* stellt die Erwägungen an, wie Crowd Work in Form von Übersetzungsarbeiten in der analogen Welt zu erbringen wäre und kommt zu dem richtigen

men wollen. In Heimarbeit Beschäftigte entscheiden, ob sie einen Auftrag annehmen wollen und Crowd Worker entscheiden, ob sie ein Angebot machen wollen.

Der Zeitpunkt des Vertragsschlusses ist bei Crowd Work um einen Schritt verlagert, aber das ändert nichts an der Vergleichbarkeit zu der Heimarbeitssituation. In einem mittlerweile über 35 Jahre alten Aufsatz stellt *Kappus* vorausschauend fest, dass bei sog. Computerheimarbeit der Unterschied zum klassischen Heimarbeiter, der sich die Heimarbeit beim Auftraggeber abholt, nur in der Verbindung zum Hauptcomputer bestehe.[1135]

b) Erwerbsmäßige Tätigkeit

Zunächst müssten die Crowd Worker bei den Plattformen Roamler und clickworker erwerbsmäßig tätig werden iSd. § 2 Abs. 1 HAG. Erwerbsmäßig arbeitet ein Heimarbeiter, wenn die Arbeit auf gewisse Dauer angelegt ist und zum Lebensunterhalt beitragen soll.[1136]

Fraglich ist, wann eine gewisse Dauer erreicht ist. Dafür kann vergleichend auf das Merkmal der Dauer bei arbeitnehmerähnlichen Personen zurückgegriffen werden mit der Folge, dass eine Dauer von sechs bis neun Monaten genügt.[1137]

Hier muss zwischen indirekter und direkter Crowd Work unterschieden werden: Während bei indirekter Crowd Work die Tätigkeit ausschließlich im Rechtsverhältnis Plattform – Crowd Worker erfolgt, bestehen bei direkter Crowd Work unterschiedliche Rechtsverhältnisse. Zum einen das Nutzungsverhältnis zwischen Plattform und Crowd Worker und zum anderen die einzelnen Aufträge zwischen Crowdsourcern und Crowd Workern. Wechseln in letzterem Fall ständig die Crowdsourcer kann keine Dauerhaftigkeit festgestellt werden.[1138] Diese Konstellation ist für die vorliegende Fallgestaltung jedoch unproblematisch, denn Crowd Work

---

Ergebnis, dass es keinen Unterschied machen kann, ob sich Arbeit in der virtuellen Welt vollzieht, Crowdwork, S. 222.

1135 Sehr lesenswert, sehr vorausschauend, *Kappus*, NJW 1984, S. 2384–2390 (2388), insbes. auch auf die Entscheidung des BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15.

1136 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 45, zitiert nach bag-urteile.com, verweisen auf BAG, Urteil vom 12.07.1988 – 3 AZR 569/86.

1137 So auch *Pacha*, Crowdwork, S. 213.

1138 Diese Unterscheidung erläutert bei *Pacha*, Crowdwork, S. 213.

findet bei den Plattformen Roamler und clickworker als indirekte Crowd Work statt. Damit genügt für die Annahme der Dauerhaftigkeit, dass Crowd Worker bei Roamler und Clickworker zwischen 6–9 Monaten auf den Plattformen tätig sind.[1139]

Darüber hinaus müsste diese Tätigkeit auch zum Lebensunterhalt beitragen. Erwerbsmäßigkeit erfordert neben der Dauer auch, dass die Arbeit nicht aus Gefälligkeit oder bei Gelegenheit oder in einer nicht ins Gewicht fallenden Weise getätigt wird, sondern ganz oder teilweise dem *Lebensunterhalt dienen* soll.[1140] Es ist nicht erforderlich, dass der Lebensunterhalt hauptsächlich aus dieser Erwerbsquelle erbracht wird, denn auch eine Tätigkeit im *Nebenverdienst* kann Heimarbeit sein.[1141] Wird Crowd Work nur gelegentlich ausgeübt, fällt sie nicht unter die erwerbsmäßige Tätigkeit iSd § 2 Abs. 1 HAG.[1142] Die hier betrachtete Form von Crowd Work auf den Plattformen Roamler und clickworker wird gegen Entgelt erbracht und damit stellt es eine Möglichkeit dar zum Lebensunterhalt beizutragen.

Schließlich ist im Einklang der Rechtsprechung des BAG und des Gesetzeswortlautes, der sich im Gegensatz zu seiner alten Fassung nicht auf die gewerbliche Tätigkeit beschränkt, keine bestimmte Qualität an die Art der Tätigkeit zu stellen.[1143] Einfache Tätigkeiten sind davon ebenso umfasst wie solche, die eine höhere Qualifikation erfordern. Die Tätigkeiten bei Roamler und clickworker umfassen digitale Fertigkeiten, sowie Schreib- und Recherchetätigkeiten. Dies ist vom HAG umfasst. Damit werden Crowd Worker, die für eine Dauer von mindestens 6–9 Monaten einer Erwerbstätigkeit auf den Plattformen Clickworker und Roamler nachgehen, erwerbsmäßig tätig iSd § 2 Abs. 1 HAG.[1144]

1139 So auch *Pacha* für indirekte Crowd Work, S. 213.

1140 KassKomm/*Zieglmeier*, SGB IV § 12 Rn. 16 mwN.

1141 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 49; *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (362); *Pacha*, Crowdwork, S. 214; *Selzer*, Junge Arbeitsrechtler 2016, S. 27-45 (45).

1142 KassKomm/*Zieglmeier,* SGB IV § 12 Rn. 16; *Brose*, NZS 2017, 7 ff.

1143 BAG, Urteil vom 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 Rn. 47 zitiert nach bag-urteile.com; HAG aF, BGBl. 1974 I S. 191; Deinert, RdA 2018, S. 358–367 (362).

1144 *Pacha* sieht das für indirekten Crowdwork im Allgemeinen ebenfalls als erfüllt, Crowdwork, S. 214.

c) Selbstgewählte Arbeitsstätte

Crowd Worker bei Roamler und Clickworker müssten darüber hinaus in selbstgewählter Arbeitsstätte tätig sein iSd. § 2 Abs. 1 HAG. An verschiedenen Stellen wurde angemerkt, dass Crowd Work von jedem Ort aus stattfinden kann. Die Crowd Worker sind nur auf eine stabile digitale Infrastruktur angewiesen. Der physisch-reale Ort ist dabei irrelevant. Fraglich ist, ob dies dann noch von der selbstgewählten Arbeitsstätte iSd. HAG gedeckt ist.

Zunächst muss man sagen, dass der Begriff *Heim*arbeit so verstanden werden kann, dass nur eine Tätigkeit von Zuhause umfasst ist.[1145] Fälle alternierender Telearbeit, die immerhin wegen ihrer fehlenden örtlichen Bindung, mit Crowd Work vergleichbar wären, wurden ebenfalls nicht unter das HAG subsumiert.[1146] Allerdings nennt das Gesetz die *selbstgewählte Arbeitsstätte* und setzt die *eigene Wohnung* oder die *selbstgewählte Betriebsstätte* in Klammern dahinter. Dies zeigt, dass das Gesetz nicht so sehr auf einen bestimmten Ort pocht, sondern vielmehr das Element „selbstgewählt" betonen möchte. Einige sehen darin das Erfordernis über eine Arbeitsstätte verfügen zu können.[1147] Ob dies bei jeder selbstgewählten Arbeitsstätte der Fall ist und in welchem Maß die Verfügbarkeit vorhanden sein muss, ist bisher nicht Gegenstand der Diskussion gewesen.[1148]

Deinert zufolge komme es hier auf den Normzweck an: Die selbstgewählte Arbeitsstätte ist gerade in Abgrenzung zur örtlichen Weisungsbindung und damit zur persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers zu sehen.[1149] Gerade weil der Auftraggeber den Beschäftigten nicht anweisen kann, der Tätigkeit ein einem bestimmten Ort nachzugehen, kann irgendeine selbstgewählte Arbeitsstätte, die dem Einflussbereich des Auftraggebers entzogen ist, als solche des § 2 Abs. 1 HAG verstanden werden. Es ist nicht ersichtlich, dass es dem Gesetzgeber bei der Schaffung des HAG nur um den Schutz jener ging, die eine stabile Arbeitsstätte haben; das „*fliegende Büro*" hatte der Gesetzgeber bei der Schaffung des HAG wohl nicht vor Augen.[1150] In letzter Konsequenz führt dies dazu, dass jeder

1145 Dies feststellend *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (363).
1146 So Wank, NZA 1999, S. 225–234 (234).
1147 Schaub/*Vogelsang*, Arbeitsrechtshandbuch, § 163 Rn. 4; grundsätzlich auch *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (363).
1148 *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (363).
1149 *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (363).
1150 *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (363).

selbst gewählte Arbeitsort als selbstgewählte Arbeitsstätte anzusehen sein kann, mag er auch unstetig und wechselnd sein.[1151]

Mit diesen Überlegungen können Crowd Worker der Tätigkeit auf Roamler und clickworker als solcher in selbstgewählter Arbeitsstätte nachgehen, weil sie ihre Tätigkeit von überall ausüben können.

Soweit ein Widerspruch zu der Auffassung oben zu sehen wäre, wonach Crowd Worker bei Roamler und clickworker an einem virtuellen Arbeitsort arbeiten, der sie zu Arbeitnehmer/innen macht, so wäre der Widerspruch nur scheinbar.

Dieser Teil der Prüfung zeigt nur auf, wie das HAG anzuwenden wäre, wenn die Crowd Worker auf Roamler oder clickworker nicht als Arbeitnehmer/innen zu sehen sein sollten. Auch müsste man die Bedeutung der Worte „Arbeitsort" und „Arbeitsstätte" voneinander abgrenzen, was an dieser Stelle jedoch nicht entscheidungserheblich ist.

d) Selbst oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden

Heimarbeiter/innen müssen ihrer Tätigkeit selbst oder mit Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern nachgehen, § 2 Abs. 1 HAG. Die Crowd Worker bei Roamler und clickworker sollen ihre Arbeiten höchstpersönlich erbringen. Das ergibt sich v.a. aus der Pflicht einen Benutzeraccount anzulegen und diesen nur allein zu nutzen. Ebenfalls ist dies aus den erforderlichen Schulungen ableitbar, die Crowd Worker auf beiden Plattformen durchlaufen müssen. Die Aufgaben sollen damit nur von jenen, die darin geschult sind, absolviert werden – mithin höchstpersönlich. Auftraggeber ist in diesen Fällen die Plattform selbst, da sowohl Roamler als auch Clickworker das Modell der indirekten Crowd Work praktizieren.

e) Verwertung der Arbeitsergebnisse

Für die Anwendung der HAG müssten die Plattformen clickworker und Roamler als Gewerbetreibende oder Zwischenmeister die Arbeitsergebnisse der Crowd Worker verwerten. Verwertung kann in mehrerer Hinsicht verstanden werden: Zum einen können die Ergebnisse der Arbeit direkt

1151 *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (363).

auf dem Absatzmarkt verwertet werden.[1152] Zum anderen können die Ergebnisse der Arbeit auch intern beim Gewerbetreibenden genutzt und verwertet werden und nicht direkt am Markt abgesetzt werden müssen.[1153] Letzteres soll nach überwiegender Meinung genügen, da dieses Merkmal in Abgrenzung zur Selbstständigkeit geprüft werde.[1154] Dieser Ansicht ist zuzustimmen, da das HAG nicht ein bestimmtes Stadium der Fertigung schützt, sondern, dass in Heimarbeit Beschäftigte nicht das wirtschaftliche Risiko dieser Letztverwertung tragen. Ob die Plattformen Roamler und clickworker die Arbeitsergebnisse der Crowd Worker direkt am Markt absetzen oder ob sie innerhalb ihres Wertschöpfungsprozesses aufbereitet und dann abgesetzt werden, spielt für die Verwertung iSd. § 2 Abs. 1 HAG keine Rolle. Jedenfalls verwerten die Plattformen Roamler und Clickworker die Arbeitsergebnisse der bei ihnen tätigen Crowd Worker.

f) Wirtschaftliche Abhängigkeit

Das Erfordernis wirtschaftlicher Abhängigkeit für in Heimarbeit Beschäftigte nach § 2 Abs. 1 HAG in dem Sinne wie sie für die Arbeitnehmerähnlichkeit gefordert wird, ergibt sich m.E. weder aus dem Gesetz noch aus dem aktuellen Urteil des BAG.[1155] Ob Crowd Worker bei Roamler und Clickworker von diesen Plattformen im Sinne einer Arbeitnehmerähnlichkeit wirtschaftlich abhängig sind, ist für die Annahme eines Heimarbeitsverhältnisses iSd. § 2 Abs. 1 HAG nicht relevant.

Fraglich ist allerdings, ob die Abgrenzung von in Heimarbeit Beschäftigten gegenüber anderen Selbstständigen nicht eine andere Art wirtschaftlicher Abhängigkeit fordern kann. Das Problem der Verwertung des Arbeitsergebnisses entfaltet hier seine eigentliche Wirkung:

Was ist, wenn die Plattform selbst der Absatzmarkt ist?

Wir haben oben gesehen, dass Plattformen für viele Arten von Tätigkeiten erst einen Markt geschaffen haben. Entschließen sich Crowd Worker ab sofort nicht mehr Aufgaben für die Plattformen zu bewältigen, sondern die Crowdsourcer selbst zu beliefern, so wäre dies kaum möglich, denn

1152 *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (363); *Pacha*, Crowdwork, S. 216.
1153 *Kappus*, NJW 1984, S. 2384–2390 (2388); auch *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (364).
1154 *Kappus*, NJW 1984, S. 2384–2390 (2388); auch *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (364).
1155 S.o. § 3 B V. 1.

den Markt für diese Tätigkeiten haben erst die Plattformen geschaffen. Das könnte dazu führen, dass Crowd Worker immer selbstständig am Markt auftreten, denn der Markt ist die Plattform.

Dies würde allerdings mit Argumenten einer bestimmten Marktlogik aus Heimarbeiter/innen automatisch Selbstständige werden lassen. Das heißt, die Anwendung eines Gesetzes hinge daran, wie die ökonomische Logik bestimmter Unternehmen funktioniert. Es ginge darum, wie ein Markt organisiert ist, wie dieser sich erschließen lässt, wer die Beteiligten des Marktes sind. Kurzum es wären lauter Erwägungen, die außerhalb der objektiven Vertragsdurchführung lägen, zu berücksichtigen. Darauf kann es bei einem Gesetz wie dem HAG, das den Ausgleich der Übermacht einer Seite bezweckt[1156], nicht ankommen. Die Anwendung eines Gesetzes kann nicht von ökonomischen Zufällen und Organisationslogiken abhängen.

Wenn die sonstigen Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 HAG erfüllt sind, stehen sie mit der Plattform in einem Heimarbeitsverhältnis. Ob darüber hinaus eine Art wirtschaftliche Abhängigkeit gefordert sein muss, lässt sich m.E. nicht klar ausmachen. Gleichwohl kann eine Art wirtschaftlicher Abhängigkeit gegeben sein, wenn sie hauptsächlich auf einer Plattform tätig sind. In der Literatur werden zwar immer wieder die zwischen den Plattformen wechselnden Crowd Worker beschrieben, aber diese Kategorie von Crowd Workern ist in der Realität alles andere als evident.[1157] Die meisten Crowd Worker, die nennenswerte Einnahmen damit generieren, tun dies auf 1–2 Plattformen.[1158] Die Wahrscheinlichkeit einer wirtschaftlichen Abhängigkeit ist damit hoch, unabhängig davon, ob diese eine Voraussetzung des § 2 Abs. 1 HAG ist.

g) Ausgabe der Arbeit

Schließlich stellt sich die Frage, ob die Arbeit bei den Plattformen Roamler und Clickworker iSd. § 11 Abs. 1 HAG ausgegeben werde. In der Literatur werden die Auffassungen vertreten, dass die Arbeitsorganisation

1156 *Kappus*, NJW 1984, S. 2384–2390 (2387).
1157 *Deinert*, RdA 2018, S. 358–367 (363); *Däubler/Klebe,* NZA 2015, S. 1032–1041 (1036); *Brose*, NZS 2017, S. 7–13.
1158 *Leimeister* et. al., HBS Study Nr. 323, 2016, S. 9 ff.

auf Crowd Work Plattformen gegen eine Ausgabe im Sinne des § 11 Abs. 1 HAG spricht.[1159]

In § 11 Abs. 1 HAG heißt es:

> *„Wer Heimarbeit an mehrere in Heimarbeit Beschäftigte ausgibt, soll die Arbeitsmenge auf die Beschäftigten gleichmäßig unter Berücksichtigung ihrer und ihrer Mitarbeiter Leistungsfähigkeit verteilen."*

Vom Wortlaut der Vorschrift, insbesondere des aktiven Verbs *„ausgeben"*, könnte man meinen, dass die Initiative Aufgaben zu vergeben stets von der Plattform als Auftraggeberin ausgehen müsste; dies passe aber nicht zu Crowd Work, weil Interessierte hier selbst aktiv werden müssten.[1160]

Spannend wird es an dieser Stelle dadurch, dass in § 12 Abs. 3 SGB IV bei der Einbeziehung von Heimarbeiter/innen, Hausgewerbetreibenden und Zwischenmeister/innen, von der *Vergabe* von Tätigkeiten spricht. Es heißt wörtlich:

> *„Als Arbeitgeber der Hausgewerbetreibenden oder Heimarbeiter gilt, wer die Arbeit unmittelbar an sie vergibt, als Auftraggeber der, in dessen Auftrag und für dessen Rechnung sie arbeiten."*

Ähnlich wie bei § 11 HAG ist *„vergeben"* ebenfalls ein aktives Verb. *Brose* teilt dabei ähnliche Bedenken über die Anwendbarkeit wie *Däubler und Klebe*, wobei sie stärker differenziert: Aus dem Nutzungsverhältnis der Crowd Worker zur Plattform ergebe sich keine Pflicht Aufträge anzunehmen, umgekehrt, verpflichten sich die Plattformen nicht, Aufträge anzubieten. Daraus könne schon keine Vergabe abgeleitet werden.[1161] Gegen eine Vergabe spreche ferner, dass die Aufgaben als *invitatio ad offerendum* ausgestaltet seien, darin sei auch keine aktive Zuweisung zu sehen.[1162] Ob in der Freischaltung der Crowd Worker zu bestimmten Aufgaben und die Möglichkeit einseitiger Beschränkung eine Vergabe zu sehen sei, sei sehr zweifelhaft – obwohl darin durchaus eine Abhängigkeit zu sehen sei. Ähnlich wie *Däubler/Klebe* geht sie bei der Vergabe von einer aktiven Zuweisung aus, die Freischaltung bestimmter Aufträge erfülle dies nicht.[1163]

1159 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041 (1036); *Krause*, Gutachten für den 71. DJT, B 105; *Brose*, NZS 2017, S. 7–14 (13); *Wisskirchen/Schwindling*, ZESAR 2017, S. 318–325 (325).

1160 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032–1041 (1036).

1161 *Brose*, NZS 2017, S. 7–14 (13).

1162 *Brose*, NZS 2017, S. 7–14 (13).

1163 *Brose*, NZS 2017, S. 7–14 (13).

Zusammengefasst scheitere die Anwendbarkeit des HAG an der Ausgabe der Aufgaben iSd. § 11 Abs. 1 HAG.

Dem schließt sich die Verfasserin nicht an.

Wie *„ausgeben"* iSd. § 11 HAG oder *„vergeben"* iSd. § 12 Abs. 3 SGB IV zu verstehen ist, ist m.E. irrelevant, denn eine Ausgabe bzw. Vergabe findet statt.

Gerade die Ausgestaltung der Aufgaben als *invitatio ad offerendum* spricht nicht gegen eine Ausgabe im Sinne des § 11 Abs. 1 HAG oder eine Vergabe iSd. § 12 Abs. 3 SGB IV.

Im Gegenteil, die *invitatio ad offerendum* ermöglicht in letzter Konsequenz eine konkrete Zuweisung von Aufgaben zu konkreten Crowd Workern. Die Plattformen posten die Aufgaben auf ihrer Webseite/App, sie geben damit noch keine rechtsverbindliche Erklärung ab, dass sie sich binden wollen. Erst die interessierten Crowd Worker, die eine Aufgabe anklicken, geben ein Angebot ab. Bekommen sie weitere Informationen zu der Aufgabe, gilt ihr Angebot als angenommen. Darin kann ohne weiteres eine Ausgabe iSd. § 11 Abs. 1 HAG oder eine Verteilung iSd. § 12 Abs. 3 SGB IV zu sehen sein. In diesem Moment teilt die Software der Plattform eine konkrete Aufgabe einem bestimmten Crowd Worker zu.

§ 11 Abs. 1 HAG und § 12 Abs. 3 SGB IV sagten nichts darüber, in welchem Moment des Vertragsschlusses die Heimarbeit ausgegeben werden muss. In die gleiche Richtung lenkt *Pacha*:

> *„Wenn man wegen des untechnischen Ausdruckes „ausgeben" das gesamte HAG für Fälle von Crowd Work unangewendet ließe, weil eine aktive Zuweisung fehlte, so wäre dies reine Begriffsjurisprudenz."*[1164]

Dem ist uneingeschränkt zuzustimmen. Die Tatsache, dass zwei Gesetze, die den Anwendungsbereich für Heimarbeit abstecken (einmal bzgl. des HAG grundsätzlich, einmal bzgl. der Einbeziehung in die Sozialversicherung) unterschiedliche Verben verwenden, nämlich *„ausgeben"* und *„vergeben"* zeigt, dass darin nicht die *„conditio-sine-qua-non"* für den Anwendungsbereich von Heimarbeit liegen kann. Zu berücksichtigen ist auch, warum dem Vertragsschluss überhaupt eine *invitatio ad offerendum* vorgeschaltet ist. Das liegt allein an der technischen Zwischenschaltung der Aufgaben über eine App oder über die Benutzeroberfläche (s.o. bzgl. dieser Erwägungen).

1164 *Pacha* führt überzeugend aus, warum die Ausgabe von Arbeiten nach dem HAG mit Crowd Work vergleichbar ist, Crowdwork, S. 219–224.

Damit kann man sagen, dass die Aufgaben, die auf den Plattformen Roamler und Clickworker iSd. § 11 Abs. 1 HAG ausgegeben bzw. iSd. § 12 Abs. 3 vergeben werden.

3. Zusammenfassung, Ausblick und Ergebnis

Crowd Worker auf den Plattformen Roamler und Clickworker können gegenwärtig unter das HAG fallen, da sie Heimarbeiter/innen iSd. § 2 Abs. 1 HAG sein können.

Das kann für alle Fälle von Crowd Work relevant werden, wo die Bindung insbesondere an die Plattform besteht und die Tätigkeit erwerbsmäßig, also auch mit einer bestimmten Dauer, verbunden ist.

Diese Einschränkung kann jene beruhigen, die denken, dass Schutzgesetze automatisch jede Art von Innovation behindern und dazu führen, dass alle Plattformen aus Deutschland auswandern (was ohnehin unproblematisch gehen dürfte, ihr physischer Ballast ist überschaubar[1165]). Nur jene, die tatsächlich auch erwerbsmäßig tätig sind, sind schutzbedürftig. Das muss man als Crowd Worker erst einmal sein. Herausfallen alle, die der Tätigkeit aus intrinsischen Motiven nachgehen ebenso wie jene, die es ganz gelegentlich ausüben.

Ungeachtet der Crowd Worker stellt sich die Frage nach dem *Revival* des HAG. In dieser Fallkonstellation kam die Verfasserin zu einer Anwendung des HAG, ob das HAG für alle Fälle des Home-Office außerhalb des Arbeitsverhältnisses eine Lösung bietet, ist fraglich.

Eine rechtspolitische Brisanz sei aber aufzugreifen. Sollte das Heimarbeitsgesetz tatsächlich nun in die *alltägliche Prüfungspraxis* des BAG eingehen, so wie es mit der Entscheidung 2016 die reale Möglichkeit bietet, stellt sich die Frage, wie es zu rechtfertigen ist, dass in Heimarbeit Beschäftigte den *„gesetzgeberischen Luxus"* eines Gesetzes genießen, während arbeitnehmerähnliche Personen darauf nicht zugreifen können.[1166] Wenn ein Beschäftigter, der von mehreren Auftraggebern abhängig sein kann, bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen des HAG dort einbezogen werden kann und ihm so wenigstens ein „Sozialschutz light" zuteil wird, wieso sollte dann ein Arbeitnehmerähnlicher, der nur von einem Auftraggeber existenzsichernde Einnahmen bezieht und sonst ebenfalls die Vor-

1165 *Schneider-Dörr*, SPW 2017, S. 58–61.
1166 *Preis*, SR 2017, S. 173–182 (178 f.).

aussetzungen des HAG erfüllt, nicht darunter fallen? Dafür gibt es keinen vernünftigen Grund.

Wenn das nun dazu führt, dass infolge der Zunahme von digitalen Tätigkeiten, die von überall erbracht werden können, viele arbeitnehmerähnliche Personen als in Heimarbeit Beschäftigte iSd. HAG anzusehen sein sollten, so zeigt sich darin umso mehr, dass es keine Anhaltspunkte für eine derartige Ungleichbehandlung zwischen arbeitnehmerähnlichen Personen und in Heimarbeit Beschäftigten gibt. Künftige Entscheidungen werden zeigen, wie es um die digitale Affinität des HAG bestellt ist.

C. *Ergebnis für den 2. Teil*

Diese Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass Crowd Worker, die auf den Plattformen Roamler und clickworker tätig sind, Arbeitnehmer/innen sein können.

Da dies immer eine Betrachtung des Einzelfalles erfordert, könnte eine Tätigkeit auf den Plattformen Roamler und clickworker dazu führen, dass die Crowd Worker arbeitnehmerähnliche Personen sind.

Es ist darüber hinaus zu prüfen gewesen, ob Crowd Worker auf den Plattformen Roamler und clickworker als in Heimarbeit tätige Personen im Sinne des HAG zu sehen sind. Das ist ebenfalls denkbar.

Die Vielfalt mittels Crowd Work seinen Lebensunterhalt zu verdienen ist immens. Nachgefragte Fähigkeiten von Spezialisten, die ihre Preise selbst bestimmen können und wo Plattformen tatsächlich nur einen Marktplatz für Angebot und Nachfrage stellen, finden sich neben Allzweckmärkten für Arbeitskraft, wo einzelnen Crowd Workern nur die Frage, ob sie überhaupt arbeiten wollen, als einzige (relative) Entscheidung bleibt. Diese Vielfalt wirkt sich arbeitsrechtlich aus.

Auf eine vertiefte Auseinandersetzung von Schutzmöglichkeiten echter selbstständiger Crowd Worker, die einer beherrschenden Marktmacht von Plattformen begegnen, kann an dieser Stelle nur verwiesen werden.[1167]

1167 Aus der Sicht des Kartellrechts: *Bouarezi*, NZA 2019, S. 741–746; *Hensel* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, Nomos 2019, S. 215–246; zur AGB-Kontrolle und Generalklauseln des BGB: *Däubler* in: Benner (Hrsg.), Crowd Work, S. 243–274; *Deinert*, Soloselbstständige S. 10 f.; *Walzer*, Crowdwork, Nomos 2019.

3. Teil

§ 4 Arbeitnehmerbegriff – andere Ansätze, ein Blick zum EuGH und was brauchen Crowd Worker?

A. Weitere Ansätze des Arbeitnehmerbegriffs[1168]

Die Ideen weiterer Ansätze zur Bestimmung des Arbeitnehmerbegriffes sind zahlreich. Es ist kaum möglich alle in ihrer verdienten Tiefe abzubilden. Die Entwicklungen und Ideen sind jedoch für ein Gesamtbild unerlässlich. Im Folgenden wird eine Auswahl verschiedener Ansätze zum Arbeitnehmerbegriff dargestellt.

I. Die wirtschaftlichen Alternativmodelle

Streng zurückgewiesen wird, dass Arbeitnehmer/innen wirtschaftlich abhängig sein müssten, um eben solche sein zu können. Wirtschaftliche Abhängigkeit sei weder notwendig noch ausreichend.[1169]

Der Unmut über die (Ir-)Relevanz wirtschaftlicher Abhängigkeit von Arbeitnehmer/innen füllt Bibliotheken und ist Gegenstand anhaltender Diskussionen.[1170] Die vorgeschlagenen Alternativmodelle sind zahlreich. Den meisten Autor/innen ist gemeinsam, dass sie anhand des Normzwecks des Arbeitsrechts den Arbeitnehmerbegriff teleologisch zu bestimmen versuchen.[1171]

Die Ausgangsfrage war und ist dabei, ob der Schutzgrund arbeitsrechtlicher Normen nicht eher in wirtschaftlichen Aspekten zu suchen ist, als

---

1168 Der Abschnitt § 4 A. I-III ist in wesentlichen Teilen übernommen aus: *Schneider-Dörr*, HBS Working Paper Nr. 116, S. 50–64.

1169 BAG, Urteil vom 28.02.1962 – 4 AZR 141/61, BAGE 12, S. 303 (307 f.); BAG, Urteil vom 13.11.1991 – 7 AZR 31/91, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 60; BAG, Urteil vom 20.01.2010 – 5 AZR 99/09, AP § 611 Abhängigkeit Nr. 119.

1170 Eine ausführliche Darstellung der Modelle (bis 2015) bei: *Erren*, Das Vorstandsmitglied einer AG als Arbeitnehmer?, S. 107 ff.; des Weiteren *Wank*, AuR 2017, S. 140–153 (151) m.w.N; *Willemsen* in: FS Moll, 2019, S. 757–774.

1171 So *Erren*, S. 107 m.w.N.

in der Weisungsgebundenheit mithin der persönlichen Abhängigkeit von Arbeitnehmer/innen.[1172]

1. Frühe Ansätze

Einer der ersten Vertreter, die ein alternatives Modell vorschlugen, war im Jahre 1966 *Wiedemann*.[1173] Er meinte, dass der Schutzgrund vieler arbeitsrechtlicher Normen nicht in der Weisungsunterworfenheit zu sehen sei, sondern in dem Verlust freier wirtschaftlicher Dispositionsmöglichkeiten und in der Abhängigkeit der Arbeit als Existenzgrundlage.[1174]

Er schaute sich dabei an, in welcher historischen Entwicklungsphase des Arbeitsrechts, welche Regelungen getroffen wurden und ob die Anwendungskriterien auf den Zweck der Norm abgestimmt waren.[1175] So war beispielsweise die Weisungsgebundenheit bezüglich der Arbeitsorganisation ein angemessenes Kriterium für den Arbeitsschutz. Arbeitnehmer/innen hatten keinen Einfluss auf die Arbeitsorganisation, so dass es gerechtfertigt war, dass Vorschriften des Arbeitsschutzes entstanden. Allerdings stellte *Wiedemann* fest, dass die weiterentwickelten Regelungen des Arbeitsrechts nicht mehr mit dem (Haupt-) Abgrenzungskriterium der Weisungsunterworfenheit zu erklären waren.[1176] Er regte damit als einer der ersten Rechtswissenschaftler an, den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts im Lichte seiner Rechtsfolgen zu überprüfen.[1177] In den 1970er Jahren erfuhr *Wiedemann* Unterstützung durch *Lieb*. Er kritisierte, dass das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit nichtssagend sei und erheblicher Konkretisierung bedürfe.[1178] Er monierte insbesondere, dass die persönliche Abhängigkeit in Grenzfällen, wo eben keine Einigkeit herrscht, wer Arbeitnehmer sei, kaum geeignet sei. Man sei sich völlig einig, dass ein/e Industriearbeiter weisungsabhängig und daher Arbeitnehmer sei; allerdings könnten auch Selbstständige Weisungen erhalten.[1179] Genauso könnten spezialisierte Arbeitnehmer/innen anerkanntermaßen praktisch

1172 *Rebhahn*, RdA 2009, S. 236–253 (241).
1173 *Wiedemann*, Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, 1966, S. 13 ff.
1174 *Rebhahn*, RdA 2009, S. 236–253 (241).
1175 *Wiedemann*, Arbeitsverhältnis, S. 13 ff.
1176 *Wiedemann*, Arbeitsverhältnis, S. 12.
1177 *Rebhahn*, RdA 2009, S. 236–253 (241).
1178 *Lieb*, RdA 1977, S. 210–219 (212).
1179 *Lieb*, RdA 1977, S. 210–219 (213).

ohne Weisungen arbeiten.[1180] Wenn ein Merkmal so austauschbar und nicht zwingend ist, kann es kaum als Hauptkriterium für die Frage dienen, ob jemand Arbeitnehmer/in sei oder nicht.[1181]

Aus diesem Grund hält er es für entscheidend, dass Arbeitnehmer/innen ihre Arbeitskraft als auf Dauer unselbstständige Beschäftigte der Unternehmer/in gegen ein festes Entgelt anbieten, das ohne Rücksicht auf den unternehmerischen Erfolg oder dessen Risiko beim Austausch gegen die Arbeitsleistung entsteht.[1182] Arbeitnehmer/innen verlören damit die Dispositionsmöglichkeit über ihre Arbeitskraft, könnten also nicht selbst als Unternehmer/innen am Arbeitsmarkt auftreten und erhielten als Ausgleich die Daseinsvorsorge durch den Arbeitgeber.

Diese Auffassung zieht sich bei *Lieb* durch sein gesamtes Berufsleben und so stellt er 2006 in seinem Lehrbuch zum Arbeitsrecht fest, dass die Fremdnützigkeit der Arbeitskraft das für die Abgrenzung zum Selbstständigen maßgebliche Kriterium sei.[1183] Die persönliche Abhängigkeit habe nichts mit der Schutzbedürftigkeit zu tun, die die Grundlage des Arbeitsrechts sei. Es könne auch ein/e Unternehmer/in zeitlich, örtlich, fachlich weisungsgebunden sowie von der Art der ausgeübten Tätigkeit wie ein/e Arbeitnehmer/in arbeiten, aber dennoch würde sie Unternehmer/in bleiben, wenn der Einsatz ihrer Arbeitskraft eigennützig wäre.[1184]

In den 1970er Jahren bildeten sich unterschiedliche weitere Ansätze, die an dieser Stelle nur kurz erwähnt werden. So stellten manche auf die soziale Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers ab, weil das Kriterium der persönlichen Abhängigkeit dies zu wenig erfasse.[1185] Tatbestand jeder arbeitsrechtlichen Norm sei das soziale Schutzbedürfnis, so dass dies auch das Abgrenzungskriterium sein müsse. Andere versuchten eine Negativdefinition des Arbeitnehmers, die statt auf die persönliche Abhängigkeit, auf das unternehmerische Tätig Sein abstellte.[1186] Dabei ergaben sich drei Kategorien:

Arbeitnehmer/in, Unternehmer/in und Selbstständige.[1187] *Arbeitnehmer/in* sei danach im Wesentlichen, wer nicht *Unternehmer/in* sei, wes-

1180 *Lieb*, RdA 1977, S. 210–219 (213).
1181 *Lieb*, RdA 1977, S. 210–219 (213).
1182 *Lieb*, RdA 1974, S. 257–269 (259).
1183 *Lieb/Jacobs*, Lehrbuch zum Arbeitsrecht, 2006, Rn. 10. Weitergeführt von Jacobs.
1184 *Lieb*, RdA 1974, S. 257–269 (259, 260); *Lieb*, RdA 1977, S. 210–219 (215).
1185 *Beuthien/Wehler*, RdA 1978, S. 2–10 (3).
1186 *Fohrbeck/Wiesand/Wolterek*, Arbeitnehmer oder Unternehmer, S. 19.
1187 *Fohrbeck/Wiesand/Wolterek*, Arbeitnehmer oder Unternehmer, S. 170.

sen Arbeit von den Anforderungen der betrieblichen Organisation der Vertragspartner/in geprägt werde und der sie zur Arbeit verpflichtet sei. Unternehmer/in sei, wer nachhaltig ein nicht unerhebliches Kapitalrisiko trage oder sein vertragliches Entgelt nicht aufgrund von in eigener Person geleisteter Arbeit erhalte.

Konzen leitet die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmer/innen und Selbstständigen historisch her: Sozialgeschichtlich sei die wirtschaftliche Abhängigkeit das dominierende Merkmal des Arbeitnehmerbegriffes. Das Merkmal sei jedoch durch das Reichsarbeitsgericht zurückgedrängt worden, weil das Arbeitsverhältnis dem Gemeinschaftsgedanken und Organisationsverhältnis näher stand als dem bloßen wirtschaftlichen Austauschverhältnis. Auch ihm zufolge könne die Weisungsabhängigkeit als organisatorisches Merkmal nicht die meisten arbeitsrechtlichen Schutzregeln erklären.[1188] In letzter Konsequenz stellt auch er auf den Verlust der freien wirtschaftlichen Disposition als Abgrenzungsmerkmal von Arbeitnehmern und Selbstständigen ab.

2. Wanks Ansatz

All die vorangegangenen Ansichten standen Pate für ein Modell, das *Wank* 1988 im zweiten Teil seiner Habilitationsschrift als das sogenannte duale Modell der Erwerbstätigkeit vorstellte, das anhand der freiwilligen Übernahme des Unternehmensrisikos den Arbeitnehmer vom Selbstständigen abgrenzte.[1189] *Wanks* Ausführungen erhalten hier eine ausführlichere Darstellung, weil sie seit Jahrzehnten als „das" Alternativmodell des Arbeitnehmerbegriffes diskutiert werden. Gleichwohl hat sich das BAG der Kritik Wanks entzogen. *Däubler* meint, dies sei auch dem geschuldet, dass Thesen, die den Schutzbereich des Arbeitsrechts ausdehnten, nicht besonders wohlgelitten seien und keine guten Chancen auf eine „Themenkarriere" hätten. Bisweilen werden arbeitnehmerfreundliche Thesen einfach nicht zur Kenntnis genommen – das sei wohl die einfachste Form der Ablehnung.[1190] Gleichwohl wird das duale Modell im Schrifttum immer

1188 *Konzen*, ZfA 1982, S. 259 (289, 290).
1189 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbständige, S. 117 ff.
1190 *Däubler* in: FS Wank (2014), S. 89 ff.

prominent besprochen, wenn es um andere Ansätze zum Arbeitnehmerbegriff geht.[1191]

Nun aber von vorne:

Wanks Untersuchung beginnt zunächst damit, dass er den Begriff des Arbeitnehmers wie er damals (im Wesentlich auch heute) verstanden wurde, darlegt.

Der herrschende Arbeitnehmerbegriff leide seiner Ansicht nach bereits daran, dass man einen Begriff nicht *„an sich"* untersuche, sondern v.a. bezüglich seiner Gegenbegriffe.[1192] Der Gegenbegriff zum Arbeitnehmer sei in diesem Zusammenhang die Selbstständige. Dieser werde jedoch auch nicht wirklich definiert. Der dafür herangezogene § 84 Abs. 1 S. 2 HGB beziehe sich wörtlich auf den Handelsvertreter und werde bereits im Handelsrecht als eher unverbindlicher Hinweis angesehen.[1193]

Bei der Auseinandersetzung mit der Rechtsprechung des BAG moniert er, die Rechtsprechung sei bei der Wahl der persönlichen Abhängigkeit als tragendes Merkmal eine Begründung schuldig geblieben.[1194] Er führt weiter aus, dass das Reichsarbeitsgericht bis in die 1930er Jahre die wirtschaftliche Abhängigkeit als Abgrenzungskriterium zwischen Arbeitnehmer/innen und Selbständigen herangezogen habe.[1195] Erst mit einer Entscheidung vom 15.02.1930 wurde das Merkmal der wirtschaftlichen durch die persönliche Abhängigkeit ausgetauscht. Gleichwohl änderte sich in der Sache nichts, die Oberbegriffe wurden ausgetauscht, die Unterbegriffe beibehalten.[1196] Den Grund für die Änderung sah er darin, dass die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte seit 1926 auch für arbeitnehmerähnliche Personen ausgedehnt wurde. Die Novelle des Arbeitsgerichtsgesetzes sprach dann von Personen,

> *„die wegen wirtschaftlicher Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind"*,

§ 5 Absatz 2 Satz 2 ArbGG.[1197]

1191 Siehe nur: *Preis*/ErfK, § 611a BGB, Rn. 54; Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18, Rn. 44; Schaub/*Vogelsang*, Arbeitsrechts-Handbuch, § 8, Rn. 5; *Kreuder*/DHSW, Arbeitsrecht, BGB § 611a Rn. 11; *Thüsing*/HWK, § 611a BGB, Rn. 63 ff.

1192 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbständige, S. 6 f.

1193 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbständige, S. 7.

1194 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbständige, S. 12.

1195 RAG Ars 2, S. 145 ff.

1196 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbständige, S. 12 f.

1197 Zitiert nach *Wank*, Arbeitnehmer und Selbständige, S. 13.

Wank vermutet, dass das Merkmal der wirtschaftlichen Abhängigkeit deshalb von da an für die arbeitnehmerähnliche Person reserviert und somit für den Begriff des Arbeitnehmers verbraucht war.[1198]

Es sei geradezu unlogisch, in Abgrenzung des Arbeitnehmerbegriffs zur arbeitnehmerähnlichen Person, nicht auf die wirtschaftliche Abhängigkeit abzustellen, denn die arbeitnehmerähnliche Person ist deshalb *arbeitnehmerähnlich*, weil sie wirtschaftlich abhängig ist.[1199] In einem weiteren Denkschritt muss man sich schon fragen, wie eine Person *arbeitnehmerähnlich* sein kann, wenn das für sie herangezogene Merkmal beim Arbeitnehmerbegriff keine Rolle spielt. In der Folgezeit entwickelte der Arbeitnehmerbegriff mit seinem Hauptaugenmerk auf der persönlichen Abhängigkeit ein Eigenleben, das mit unterschiedlichen Einzelmerkmalen ausgestattet wurde, die ihrerseits in keiner bestimmten Gewichtung zueinander standen und in wechselnder Kombination verwendet wurden, so dass nie klar war, welches nun das unabkömmliche Merkmal des Arbeitnehmerbegriffes sei.[1200] Die Merkmale, die eine Arbeitnehmerin unzweifelhaft – wie beispielsweise eine Industriearbeiterin – aufweist, als die unabkömmlichen Merkmale des Arbeitnehmerbegriffes anzusehen, engt so den Spielraum ein. Der Arbeitnehmerbegriff müsste jedoch vor allem die Grenzfälle erfassen, d.h. an den Rändern des Arbeitsrechts funktionieren. Das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit führt so immer dann zu einer Schieflage, wenn Personen, die den Schutz bräuchten, nicht einbezogen und jene, die darauf verzichten könnten, ihn bekommen.[1201] Das sind dann jene Personen, die im Wesentlichen ohne eigene Mitarbeitende, nur für einen oder wenige Auftraggeber arbeiten und bei der Ausführung ihrer Arbeit wenige Anweisungen erhalten.[1202] Nach dem herrschenden Arbeitnehmerbegriff seien sie nicht persönlich abhängig, also keine Arbeitnehmer/innen. Scheinselbstständigkeit ist deshalb auch ein Umstand, der durch den herrschenden Arbeitnehmerbegriff nicht bekämpft werde.[1203] *Wank* zufolge nehme der geltende Arbeitnehmerbegriff die strukturelle

1198 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbständige, S. 13.
1199 *Wank* in: FS Küttner (2006), S. 5–20 (14).
1200 *Wank* in: Handbuch Neue Beschäftigungsformen, S. 1 (41); *Wank*, AuR 2001, S. 291 (293).
1201 *Wank* in: FS Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan (2018), S. 66.
1202 *Wank* in: Handbuch Neue Beschäftigungsformen, S. 1 (13, 43).
1203 *Wank*, RdA 1999, S. 297–311 (299).

Überlegenheit des Arbeitgebers zu wenig zur Kenntnis, das wiederum sei einer der eigentlichen Hauptgründe des Arbeitsrechts.[1204]

Wank kritisiert neben all diesen sachlich-inhaltlichen Aspekten des herrschenden Arbeitnehmerbegriffes, die fehlende Methodik bei der Definition des herrschenden Arbeitnehmerbegriffes.[1205] Definitionen seien grundsätzlich teleologisch zu bilden. Das heißt, zwischen den Merkmalen des Begriffes auf der Tatbestandsseite und den Rechtsfolgen, also der Anwendbarkeit von Gesetzen, muss ein Sinnzusammenhang bestehen.[1206] Bei teleologischer Herangehensweise würde die Prüfungsfrage immer lauten: Gibt es diese arbeitsrechtliche Regelung, weil Arbeitnehmer/innen weisungsgebunden bzw. persönlich abhängig sind? Wenn ja, dann ist die Weisungsgebundenheit das richtige Abgrenzungskriterium; wenn nein, dann sind Betroffene nicht Arbeitnehmer/innen oder das Abgrenzungskriterium ist falsch oder muss neu interpretiert werden. Die einzelnen Merkmale müssen charakteristisch, signifikant sein und in ihrer Gesamtheit dazu führen, dass im Hinblick auf die angestrebten Rechtsfolgen genau die richtigen Sachverhalte erfasst werden.[1207] Das heißt ein herangezogenes Merkmal muss so viel Wirklichkeitsbezug haben, dass es den zu lösenden Sachverhalt auch erfasst. Wenn also die persönliche Abhängigkeit dieses Merkmal ist, dann muss dieses Merkmal die streitigen Fälle richtig erfassen und korrekt Arbeitnehmer/innen von Selbstständigen unterscheiden. Ob das der Fall ist, untersucht *Wank* in seiner Habilitation.[1208]

Er kommt dabei zu dem Schluss, dass das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit nur auf die Fälle des Berufsschutzes passe, aber nicht auf jene des Existenzschutzes. Der Existenzschutz finde seine Rechtfertigung in der wirtschaftlichen Abhängigkeit und sozialen Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers, was nach h.M. gerade nicht zum Prüfungskanon des Arbeitnehmerbegriffes gehöre. Damit könne die persönliche Abhängigkeit samt ihrer Untermerkmale wie Weisungsbindung und Eingliederung nur

1204 *Wank* in: Handbuch Neue Beschäftigungsformen, S. 1 (48, 49); *Wank*, RdA 1999, S. 297–311 (298).

1205 *Wank* in: FS Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan (2018), S. 65.

1206 *Wank* in: FS Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan (2018), S. 66.

1207 *Wank* in: FS Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan (2018), S. 66.

1208 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbständige, 4. Kapitel: Bereiche des Arbeitnehmerschutzes anhand der Rechtsfolgen des geltenden Rechts, S. 56 ff.

eine begrenzte Signifikanz aufweisen, denn sie trifft dann nicht alle Fälle, die sie treffen soll.

All das bringt *Wank* dazu nach einem Tatbestandsmerkmal zu suchen, was auf beide Rechtsfolgen passt, Berufs- und Existenzschutz.[1209] Er sieht dieses Tatbestandsmerkmal darin, dass die Übernahme eines freiwilligen Unternehmensrisikos die intendierten Rechtsfolgen des Arbeitsrechts treffe und korrekt Arbeitnehmer/innen von Selbstständigen unterscheiden könne.[1210] Danach sei selbstständig, wer freiwillig ein Unternehmensrisiko übernehme und Arbeitnehmer, wer entweder kein oder unfreiwillig, ein Unternehmensrisiko übernehme.[1211] Selbstständige müssten in ihrem Unternehmertum echte unternehmerische Chancen haben, die sich in einem unternehmerischen Gestaltungsspielraum frei von Weisungsbindung verwirklichen können. Die Frage ist dabei, ob die Selbstständigen ihr Unternehmen, sei es auch nur auf sie beschränkt, frei organisieren können und frei auf dem Markt auftreten können.[1212] Aus einer Person, die bei objektiver Betrachtung Arbeitnehmer/in sei, könne man nicht dadurch eine/n Selbstständige/n machen, dass man ihr (vertragsuntypische) unternehmerische Risiken auferlege, ohne ihr entsprechende unternehmerische Chancen einzuräumen.

Eine Kumulation schlechter Risiken könne nicht zum Entzug zwingenden arbeitsrechtlichen Schutzes führen. Aus diesen Gründen sei das Hauptmerkmal die Übernahme des freiwilligen Unternehmensrisikos.

II. Die Modelle eines abgestuften Arbeitsrechts

Neben den wirtschaftlichen Alternativmodellen sind insbesondere die Modelle vorzustellen, die ein abgestuftes Arbeitsrecht befürworten. Dabei geht es um eine Abstufung des „Alles-oder-nichts-Prinzips" des Arbeitsrechts, das im Falle der Arbeitnehmereigenschaft das gesamte Arbeitsrecht für anwendbar erklärt, während anderen – mögen sie noch so schutzbedürftig sein – dieser Eintritt verwehrt bleibt.[1213] Einige Vertreter sprechen von Kreisen, andere vom abgestuften Arbeitsrecht, wieder andere von

1209 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbständige, S. 117 f.
1210 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbständige, S. 122.
1211 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbständige, S. 122.
1212 *Wank*, Arbeitnehmer und Selbständige, S. 132, 168.
1213 *Richardi* und *Hromadka* sprechen nicht von Kreisen/Ringen, beide sprechen allerdings von einer Abstufung des Arbeitsrechts (s.u.).

Ringen. Bei allen Unterschieden im Einzelnen, geht es immer darum, Kernrechte einzufordern, die jedem arbeitenden Menschen zustehen und die nichts mit seinem *Status* als Arbeitnehmer/in oder Selbstständige/r zu tun haben sollten. An dieser Stelle werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengetragen.

1. Frühe Ansätze

Ähnlich wie bei den wirtschaftlichen Alternativmodellen betraten die ersten Vertreter dieses Ideenkreises bereits Mitte der 1960er Jahre die juristische Bühne. Als erster Vertreter des Modells der konzentrischen Kreise gilt *Mayer-Maly*.[1214] Er bezweifelt bereits ganz grundsätzlich, ob es zwei verschiedene Systeme – den Dienstvertrag einerseits und den Arbeitsvertrag andererseits – gäbe, denn beiden Vertragstypen läge dieselbe Norm, nämlich § 611 BGB zugrunde.

Er möchte daher einen einheitlichen Grundtatbestand unter dessen Anwendung Arbeits- und Dienstvertrag grundsätzlich gleich behandelt würden. Nur einzelne Normen, die die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers besonders herausstellen, seien nicht auf die freie Dienstnehmer/in anzuwenden.[1215] Dies eingedenk, weist *Hueck*, *Götz* darauf hin, dass *Mayer-Maly* damit gänzlich auf eine Abgrenzung zwischen Arbeitnehmer/innen und Selbstständigen verzichte.[1216]

2. Richardis Ansatz

Prominent ist auch die Auffassung von *Richardi*, der in einem Aufsatz von 1974 forderte, das Arbeitsrecht auf alle anzuwenden, die für einen anderen Dienstleistungen erbringen, *soweit* die in der jeweiligen Norm vorausgesetzte Schutzbedürftigkeit bestehe oder es darum gehe, den Gedanken der Selbstbestimmung in einer arbeitsteiligen Organisation zu verwirklichen.[1217] Diese Auffassung ist in ihrer praktischen Handhabung schwierig, besticht aber durch den dahinter stehenden sozialen Schutzgedanken des Arbeitsrechts: Fragt man zunächst nach dem Schutzzweck einer Regelung

1214 *Mayer-Maly*, ZAS 1966, S. 2–6.
1215 *Mayer-Maly*, ZAS 1966, S. 2–6 (6).
1216 *Hueck*, RdA 1969, S. 216–220 (217).
1217 *Richardi*, ZfA 1974, S. 3–27 (22).

und entscheide dann, ob jemand durch diese Norm geschützt werden müsse, führt dies zu einem offenen, genaueren Arbeitnehmerbegriff.

Seiner Ansicht nach könne soziale Gerechtigkeit nur hergestellt werden, indem arbeitsrechtliche Normen grundsätzlich auf jeden/jede angewandt würden, der/die Arbeit im Dienste eines anderen leiste.[1218]

3. Hromadkas Ansatz

Besondere Erwähnung verdient auch die Ansicht von *Hromadka*, der sich für ein abgestuftes Arbeitsrecht ausspricht.[1219] Er betont, dass das Arbeitsrecht bereits nach verschiedenen Gruppen differenziere, wie leitende Angestellte, Schwerbehinderte, Jugendliche, Frauen im Mutterschutz; demzufolge sei für die Entscheidung, ob Arbeitsrecht Anwendung finde, eine Überprüfung des jeweiligen Normzwecks vorzunehmen. Sozialversicherungsrecht sei dabei ebenfalls in die Überlegung einzubeziehen, denn dieses solle dort aushelfen, wo arbeitsrechtlicher Schutz fehle.[1220] Das erinnert zunächst an die wirtschaftlichen Modelle, insbesondere *Wank*, dieser und *Richardis* Ansatz werden von *Hromadka* jedoch entschieden zurückgewiesen.[1221] In concreto bedeutet dies, dass eine Norm darauf überprüft werden muss, ob sie spezifische Probleme des Arbeitsverhältnisses lösen möchte oder ob sie Probleme lösen möchte, die im Arbeitsverhältnis wie in jedem anderen Vertragsverhältnis vorkommen können. In letzterem Fall könnte sie dann unabhängig von der Arbeitnehmereigenschaft entsprechend angewandt werden.[1222] Seiner Ansicht nach müsse ein Arbeitsvertrag in sich ausgeglichen sein, deshalb könne es kein gleiches Arbeitsrecht für alle geben, sondern stufenlose Übergänge mit einer großen Durchlässigkeit in die auch Selbstständige einzubeziehen seien.[1223]

1218 *Richardi*, ZfA 1974, S. 3–27 (23 f.).
1219 *Hromadka*, NZA 1997, S. 569–580 (570, 577).
1220 *Hromadka*, NZA 1997, S. 569–580 (578).
1221 *Hromadka*, NZA 1997, S. 569–580 (571 f., 578).
1222 *Hromadka*, NZA 1997, S. 569–580 (578, 579).
1223 *Hromadka*, NZA 1997, S. 569–580 (570, 577).

4. Personal Work Nexus

Für den englischen Rechtsraum entwickelten als erste Vertreter *Hepple* und *Collins* das Modell der konzentrischen Kreise auf die an dieser Stelle verwiesen wird.[1224] Diese Forschung wurde von *Freedland* weitergeführt und gemeinsam mit *Kountouris* 2011 veröffentlicht.[1225] *Freedland* und *Kountouris* gehen ganz neue Wege. Sie trennen sich völlig von dem Vertragsmodell des Arbeitsvertrages und von einer Weisungsabhängigkeit von Arbeitnehmern gegenüber Arbeitgebern. Statt eines Arbeitsvertrages soll es nach deren Vorstellung einen persönlichen Beschäftigungsvertrag geben *(personal work contract)*. Dieser sei eher als Gattung für viele verschiedene Verträge zu sehen, die Arbeit betreffen. Innerhalb dieser Gattung finde sich das Individuum in einem Nexus persönlicher Beschäftigung *(personal work nexus)*, dies beschreibe die Beziehungen in der Arbeitswelt. *Freedland* und *Kountouris* entwickelten dieses Analysemodell, weil sie meinen, dass der bilaterale Ansatz Arbeitnehmer-Arbeitgeber, der Arbeitswirklichkeit nicht entspreche. Stattdessen stünde ein arbeitender Mensch in einer Vielzahl von Beziehungen: Arbeitgeber, Kollegen, Sozialversicherung, etc. Diese Beziehungen werden wiederum in *determinative roles* oder *co-working roles* eingeteilt. Im Endeffekt geht es bei diesem Ansatz um eine weitere Variante der Eingliederungstheorie: Rechtsfolgen entstehen nicht durch einen Vertrag, sondern durch eine tatsächlich Beziehung.[1226] In letzter Konsequenz könnte nach Ansicht von *Freedland* und *Kountouris* ihr Ansatz dazu führen, dass auch andere als Arbeitnehmer/innen in den Schutz des Arbeitsrechts einbezogen werden. Das Ideal wäre, dass Arbeitsrecht und das Recht der Selbstständigen in Zukunft zusammenliefe.[1227]

1224 *Hepple*, ILJ 1986, S. 69 (74 f.); *Collins*, OJLS 1990, S. 353 (355).

1225 *Freedland/Kountouris*, The Legal Construction of Personal Work Relations, 2011.

1226 Gute Zusammenfassung des Ansatzes von *Freedland/Kountouris* bei: *Forst*, RdA 2014, S. 157–165 (160); *Erren*, S. 194–197.

1227 *Freedland*, ILJ 2006, S. 1–25 (23, 24).

5. Das Kreismodell nach dem Supiot-Bericht „Transformation of labour and labour law in Europe“[1228]

Im Jahr 1996 erarbeitete eine Gruppe von Sachverständigen im Auftrag der Europäischen Kommission, wie die Zukunft der Arbeit und des Arbeitsrechts für die EU aussehen könnte. Das Ergebnis war der o.g. Bericht, der verkürzt den Namen des Vorsitzenden der Sachverständigen-Kommission bekam, *Supiot*-Bericht. Das Ergebnis des Berichtes war, dass der Anwendungsbereich des Arbeitsrechts auszudehnen und auf andere Beschäftigungsverhältnisse anzuwenden sei. Man solle die Anwendung des Arbeitsrechts nicht mehr allein von der Weisungsunterworfenheit abhängig machen.[1229] Die Kommission sah soziale Rechte in vier konzentrischen Kreisen verwirklicht:

Der **erste Kreis**[1230] umfasst die „*universellen*“ sozialen Rechte, die jedem Menschen unabhängig von jeglicher Arbeit zustehen. Der Umfang dieses „*universellen*“ Schutzes variiert von einem europäischen Land zum anderen. Bei der Krankenversicherung ist er mehr oder weniger Realität; was das Recht auf Berufsausbildung betrifft, geht er noch nicht über eine Grundsatzerklärung hinaus.

Im **zweiten Kreis** finden sich die Rechte, die auf einer anderen Arbeit als Erwerbsarbeit gründen (Betreuung einer abhängigen Person, eigene Fortbildung, ehrenamtliche Tätigkeit usw.). Diese Arbeit wird vom Sozialrecht keineswegs verkannt.

Zahlreiche Gesetzestexte knüpfen soziale Rechte oder Leistungen an die Ausübung einer sozial nützlichen Tätigkeit (d. h. einer Nichterwerbsarbeit; Beispiele sind zusätzliche Rentenansprüche aufgrund der Kindererziehungszeiten oder der Unfallversicherungsschutz bei bestimmten ehrenamtlichen Tätigkeiten).

Der **dritte Kreis** ist derjenige des allgemeinen Rechts der Erwerbstätigkeit, für das einige Fundamente im Gemeinschaftsrecht bereits gelegt wurden, etwa im Bereich des Gesundheits- oder Arbeitsschutzes.

Der **vierte Kreis** schließlich entspricht dem Sonderrecht der abhängigen Arbeit (d. h. des Arbeitsverhältnisses); er sollte nur Vorschriften enthalten,

---

1228 Supiot-Bericht, Transformation of labour and future of labour law in Europe, verfügbar unter: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b4ce8f90-2b1b-43ec-a1ac-f857b393906e, abgerufen am 28.05.2020.

1229 Supiot-Bericht, S. 26 der deutschen Fassung.

1230 Supiot-Bericht, S. 26 der deutschen Fassung.

die unmittelbar mit der persönlichen Abhängigkeit zusammenhängen und eine Abstufung der Rechte je nach Grad der Abhängigkeit vorsehen.

Mit Hilfe dieser konzentrischen Kreise solle ein breites Arbeitsrecht geschaffen werden, das dem Grunde nach zunächst alle arbeitenden Menschen einbeziehe und Anpassungen dort erlaube, wo durch Schutzvorschriften bestimmte Arten von Arbeitsbeziehungen, besonders geregelt werden.[1231]

6. Das 4-Ringe-Modell nach Mückenberger

Ähnlich wie bereits der Supiot-Bericht kommt auch *Mückenberger* zu einer abgestuften Anwendung des Arbeitsrechts mit Hilfe eines 4-Ringe-Modells.[1232] *Mückenberger* stellt fest, dass die „gewohnte" Bipolarität zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in für die Plattformökonomie immer weniger greift.[1233] Damit der arbeitsrechtliche Schutz seine Wirkung entfalte, setze er jedoch genau diese bipolare Beziehung unter der Herrschaft des Leitkriteriums des Weisungsunterworfenheit voraus. Auf diese Weise werde eine Einteilung zwischen arbeitenden Menschen gezogen; zwischen jenen, die „dazugehören" und jenen, die „nicht dazugehören", was in unserer (Arbeits-) Gesellschaft schwer hinzunehmen sei.[1234]

Er schlägt daher ein 4-Ringe-Modell vor, das ähnlich wie die Kreise aus dem Supiot-Bericht, ein unterschiedliches Schutzniveau für unterschiedliche Formen von Arbeit bietet. Es ist wie folgt aufgebaut:

In der Mitte (Ring 1) finden sich Arbeitnehmer/innen, die dann von als arbeitnehmerähnlich anerkannten Personen (Ring 2) umgeben werden. Ring 3 erfasst Personen, die einen Bezug zum Arbeitsleben haben und dabei Schutz genießen, ohne dass es auf ihre Eigenschaft als Arbeitnehmer/in oder arbeitnehmerähnliche Person ankäme. Der äußere Ring (Ring 4) schließlich umreißt Menschen unabhängig von ihrem Arbeitsbezug – "Bürger".

1231 Supiot-Bericht, S. 26 deutsche Fassung.

1232 *Mückenberger*, Der Arbeitnehmerbegriff – aus arbeitspolitischer Perspektive, S. 16, abrufbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/201701_adz_diskussionspapier_mueckenberger.pdf, abgerufen am 28.05.2020.

1233 *Mückenberger*, Der Arbeitnehmerbegriff, S. 16.

1234 *Mückenberger*, Der Arbeitnehmerbegriff, S. 25.

Abbildung 40: Darstellung des 4-Ringe-Modells des sozialen Schutzes von Arbeit nach Mückenberger, Arbeitnehmerbegriff, S. 16.

Er regt weiterhin an, dass die inneren Ringe gestärkt werden sollen. Das bedeute jedoch nicht, dass die Diskussion um einen der digitalen Arbeitswelt besser entsprechenden Arbeitsnehmerbegriff außer Acht zu lassen sei – im Gegenteil.[1235]

Gleichzeitig sollten rechtspolitische Veränderungen ins Auge gefasst werden, die dem Schutz der bereits eingetretenen oder sich abzeichnenden Vielfalt von Arbeits- und Lebensverhältnissen in der nach dem 4-Ringe-Modell gestuften Form entsprechen, weil sie sich dem tradierten arbeitsrechtlichen Zugriff ganz oder teilweise entziehen.[1236]

Mückenberger stellt bei seinem 4-Ringe-Modell auch fest, dass es den momentanen Zustand bereits abbilde, denn nach derzeitigem Rechtszustand genössen die Personen in den vier Ringen unterschiedliche Rechte.[1237] Al-

1235 *Mückenberger*, Arbeitnehmerbegriff, S. 26.
1236 *Mückenberger*, Arbeitnehmerbegriff, S. 27.
1237 *Mückenberger*, Arbeitnehmerbegriff, S. 27.

lerdings sollte das Modell so gesehen werden, dass die vier Ringe in einem *dynamischen Zusammenhang* zu verstehen seien und dabei die Personenkreise der übrigen Ringe in die Schutzstrategien einzubeziehen seien.[1238]

III. Kritik an den alternativen Modellen

Die Kritik an den oben dargestellten alternativen Modellen ist zahl- und wortreich, sowohl in zustimmender als auch ablehnender Hinsicht. An dieser Stelle wird auf einige negative Punkte verwiesen.

Den wirtschaftlichen Modellen wird vorgehalten, dass sie teilweise zu allgemein seien.[1239] Eine Kritik, die beispielsweise die Kapitalverhältnisse aufgreife, sei kaum operationalisierbar, so dass sie auch keine Rechtssicherheit biete.[1240] *Maschmann* meint, dass man die Arbeitnehmer/in nicht als „*verhinderten Unternehmer*" definieren könne. Er führt weiter aus, die Arbeitnehmer/in sei kein „*in seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit beeinträchtigter Selbständiger*", wer so definiere, verschiebe nur das Abgrenzungsproblem auf den Selbstständigen.[1241] Eine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffes werde auch als unverhältnismäßig gegenüber den Selbstständigen erachtet, weil es nicht Aufgabe des Arbeitsrechts sei, sozialfürsorgerische Vertragskontrolle zu betreiben.[1242] Auch an der freiwilligen Übernahme des Unternehmensrisikos reiben sich die Gemüter, da dies wieder die Abgrenzung erschwere, denn wie kann festgestellt werden, ob ein Unternehmensrisiko freiwillig übernommen wurde.

Dabei bestehe ebenfalls Unsicherheit und Unbestimmtheit.[1243] *Hanau, P.* meint, wenn es um eine grundsätzliche Neuausrichtung des Arbeitnehmerbegriffes gehe, müsse diese der Gesetzgeber vornehmen, richterrechtlich könne man nicht die persönliche Abhängigkeit als Abgrenzungskriterium umdeuten.[1244] Insgesamt bestehe keine Notwendigkeit den Rückgriff auf die persönliche Abhängigkeit komplett aufzugeben.[1245]

1238 *Mückenberger*, Arbeitnehmerbegriff, S. 28.
1239 Bei *Erren* findet sich eine ausführliche Zusammenfassung der Kritiken, S. 147–179.
1240 *Frantzioch*, S. 72.
1241 Ausführliche Kritik: *Maschmann*, Arbeitsverträge und Verträge mit Selbstständigen, Sonderbeil. zu NZA Heft 24/2001, S. 21–32 (23).
1242 *Rieble*, ZfA 1998, S. 327–358 (358).
1243 *Krause*, Mitarbeit im Unternehmen, S. 251.
1244 *Hanau*, Vorträge zur Versicherungswissenschaft, S. 9.
1245 *Buhl*, Zur Problematik des Arbeitnehmerbegriffes, S. 135.

Positiven Rückhalt erhielten die wirtschaftlichen Modelle neben verschiedenen Autor/innen[1246] auch von Landesarbeitsgerichten.[1247]

Die negative Kritik am abgestuften Arbeitsrecht ist im Wesentlichen, dass dadurch die Einheitlichkeit des Arbeitnehmerbegriffes aufgegeben werde, dadurch Rechtsunsicherheit herbeigeführt werde, was wiederum keinen Fortschritt gegenüber dem Kriterium der persönlichen Abhängigkeit bringe.[1248]

IV. Berücksichtigung der verschiedenen Ansätze in § 611a BGB

Wie oben dargestellt, bietet der Arbeitnehmerbegriff eine vielfältige Projektionsfläche für Ideen, negative wie positive Kritik, Entwicklungsmöglichkeiten und ähnliches mehr.[1249] Im Englischen gibt es eine Redewendung, die auf die Situation des Arbeitnehmerbegriffes passen könnte:

„It's not easy to change a wheel on a moving car."

Es ist also nicht leicht, den Reifen eines fahrenden Autos zu wechseln. Noch fährt das Auto ja, möchte man hinterherschicken, so dass die Not nicht groß zu sein scheint. Dennoch stellt sich die Frage nach der Zukunftsfestigkeit des Arbeitnehmerbegriffes wie er nun in § 611a BGB abgebildet worden ist. Der Verfasserin ist daran gelegen, die Debatte weniger *ausschließlich* zu führen – nach dem Motto: Nur diese eine Auffassung bildet den Arbeitnehmerbegriff korrekt ab. Da stößt das Recht an seine Grenzen. Der Bundesrichter *Fischer* hat es in einer Kolumne der ZEIT einmal treffend formuliert:

1246 Auswahl: *Krause*, Mitarbeit im Unternehmen, S. 251–254, 328; *Schliemann* in: FS Wank (2014) S. 531–543; *Maties* in: FS Wank (2014), S. 323–342; *Erren*, S. 658; *Frantzioch*, S. 79, 80; *Bücker*, FS Kohte (2016), S. 21–44 (42); *Willemsen* in: FS Moll (2019), S. 757–774.

1247 LAG Hamm, Urteil vom 16.10.1989, 19 (13) Sa 1510/88, ZIP 1990, S. 880–889 (882–884); LAG Hamburg, Urteil vom 06.02.1990, 3 Sa 50/89, zitiert nach *Skaupy*, NJW 1992, S. 1785 (1790); LAG Niedersachsen, Urteil vom 07.09.1990, 3 (2) Sa 1791/89 nach juris; LAG Niedersachsen, Urteil vom 07.11. 1990 – 3 (2) Sa 1791/89 –, juris; LAG Köln, Urteil vom 30.06.1995 – 4 Sa 63/95 –, nach juris; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 24.03.1999, 2 Sa 556/98 – juris.

1248 *Frantzioch* speziell zu Richardi, S. 86.

1249 Der folgende Abschnitt ist entnommen bei: *Schneider-Dörr*, HBS Study Nr. 116, Feb. 2019, S. 73 ff.

> "…*wer will*, [kann so] *die Welt des Rechts verstehen: als Folge von Skurrilitäten oder Unverschämtheiten, unendliche Abfolge von Witzen über Gurkenkrümmung, Mietpreisverordnung und abwegige Steuergesetze….Das kann nicht die ganze Wahrheit sein. Die Wahrheit ist in den meisten Fällen vielgestaltig, kennt ein einerseits und andererseits und muss oft mit nur mittelmäßigen Lösungen auskommen.*"[1250] [Umstellung erfolgte aus grammatikalischen Gründen, Anm. d. Verf.]

Aus diesem Grund ist zu überlegen, inwieweit die verschiedenen Ansätze innerhalb des § 611a BGB zu berücksichtigen wären, denn es ist nicht zu erwarten, dass hier in den nächsten Jahren irgendwas geschehen wird.[1251] Gleichzeitig ist aber zu befürchten, dass in den nächsten Jahren die Fragen an den Rändern des Arbeitnehmerbegriffes (wieder) zunehmen werden und es noch mehr darum gehen wird, Arbeitnehmer/innen gegenüber Selbstständigen korrekt abzugrenzen. Wie kann das geschehen?

Wie bereits oben erwähnt, muss man den Tatbestandsmerkmalen wie sie in § 611a BGB gefasst wurden, Raum geben. Viele Autor/innen sprechen sich dafür aus, weitere materielle Kriterien in die Prüfung der Arbeitnehmereigenschaft aufzunehmen.[1252] Die Weisungsbindung ist dabei das Merkmal, welches stärker vorgeprägt ist. Die Fremdbestimmung ist das Merkmal, das zwar ein Gepräge aufweist, aber offen ist, neue Organisationsformen zu erfassen.[1253]

Hier können die Fragen beispielsweise lauten: Ist die verrichtete Arbeit fremdnützig, tritt der Verrichtende nicht am Markt auf, sondern stellt nur seine Arbeitskraft zur Verfügung, hat er keine eigene Organisation, sondern unterstellt sich komplett einer fremden Organisation ohne eigenen Spielraum?[1254] Bei *Krause* ist zu lesen:

1250 *Fischer*, Fischer im Recht – Der Beginn, Zeit Online vom 13.01.2015, abrufbar unter: https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2015-01/fischer-im-recht, zuletzt abgerufen am 24.05.2020.

1251 So auch *Willemsen*, FS Moll (2019), S. 757–774 (773); so auch *Deinert*, RdA 2017, S. 65–82.

1252 Z.B. *Reinecke*, NZA-RR 2016, S. 393–400 (399); *Maties* in: FS Wank 2014), S. 323 (330); *Kocher* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit, S. 173 . 213; *Krause*, Mitarbeit im Unternehmen, S. 251–254, 328.

1253 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 42; Münch-Hdb. ArbR/*Schneider*, § 18 Rn. 19, 33; *Willemsen* in: FS Moll (2019), S. 757–774.

1254 Auf die Fremdnützigkeit eingehend: u.a. *Willemsen*, FS Moll (2019), S. 757–774 mwN; auch ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 10; *Kolbe* in: Dornbusch/Fischermeier/Löwisch, § 6 GewO Rn. 57.

> *„Durch das Kriterium der rechtlichen Weisungsbindung als entscheidendes Merkmal für die Arbeitnehmereigenschaft wird eine gewisse Erweiterung allerdings nicht von vorneherein ausgeschlossen. Sofern ein Mitarbeiter durch eine entsprechende Vertragsgestaltung in eine fremdbestimmte Organisation letztlich in einer ähnlich starken Weise wie ein bereits nach der herkömmlichen Sichtweise als Arbeitnehmer zu qualifizierender Beschäftigter eingebunden ist und ihm dadurch keine unternehmerischen Chancen und Risiken offenstehen, kann der in einem solchen Falle eher formale Verzicht auf eine Direktionsrecht im technischen Sinne nicht dazu führen, den Weg zum Arbeitnehmerstatus a priori zu versperren.“*[1255]

Jemand, der fremdnützig arbeitet und dessen Arbeit einen unselbstständigen Produktionsschritt, ein Zahnrädchen in der Wertschöpfung eines anderen darstellt, der übernimmt kein Unternehmensrisiko. Das würde einen Teil von *„Wanks Ansatz“* im Merkmal der Fremdbestimmung abbilden können. Es trifft darüber hinaus nicht zu, dass dies das Recht der arbeitnehmerähnlichen Person negieren würde, denn es geht nicht darum, die wirtschaftliche Abhängigkeit in den § 611a BGB hineinzulesen. Eine Person kann wirtschaftlich abhängig, aber weder weisungsgebunden noch fremdbestimmt sein. Sie bleibt selbstständig, weil sie am Markt auftritt, mag sie auch nur von zwei Auftraggeber/innen abhängig sein.[1256] Deshalb ist nicht nachvollziehbar, warum teilweise geschrieben wird, der Gesetzgeber habe *„Wanks Ansatz“* abgelehnt.[1257] Es geht nicht um eine Frage im *„hamlet'schem“* Sinne *„Wank oder nicht-Wank“*, sondern um eine teleologische Begriffsauslegung. Die ist aber Teil des klassischen Auslegungskanons und damit nicht durch den Gesetzgeber „ablehnbar“.

Eine weitere Überlegung ist, ob jemand bei Vertragsschluss ausreichend Vertragsmacht hatte.[1258] Das ist *auch* einer *der* Gründe für das Arbeitsrecht. Das ist ein *weiterer* Aspekt, den man bei der Fremdbestimmung mitdenken kann. Vor allem ist es ein Aspekt, der bei der tatsächlichen Vertragsdurchführung eine Rolle spielen kann.[1259]

1255 *Krause*, Mitarbeit im Unternehmen, S. 251; *Kreuder*/DHSW, HK-ArbR, § 611 BGB Rn. 97 ff.

1256 *Willemsen* in: FS Moll (2019), S. 757–774 (764).

1257 *Preis*, NZA 2018, S. 817–826 (819); HWK/*Thüsing*, § 611a BGB Rn. 64; *Willemsen* greift das auf und kann die Kritik der vorgenannten Autoren nicht nachvollziehen, FS Moll (2019), S. 757–774 (764). Dem schließt sich die Verfasserin an.

1258 *Schwarze*, ZfA 2005, S. 81–107.

1259 *Schwarze in:* Hanau/Matiaske, Diskontinuierliche Arbeit und Arbeitnehmerbegriff, S. 49–69 (54); *Schwarze*, RdA 2020, S. 38–45 (44).

Die Modelle eines abgestuften Arbeitsrechts könnten insoweit helfen, als bestimmte arbeitsrechtliche Regelungen nicht mehr ausschließlich Arbeitnehmer/innen vorbehalten sein sollten. Hier kommen all die Diskussionen über die Ausweitung des Arbeitsrechts für arbeitnehmerähnliche Personen, für Solo-Selbstständige und Heimarbeiter/innen hinein.[1260]

Diese Abstufung findet sich bereits in Gesetzen, wo auf Beschäftigte oder Mitarbeiter abgestellt wird.[1261] In neueren Gesetzen wird nicht die Arbeitnehmer/in als Anknüpfungspunkt gewählt, sondern es ist von Beschäftigten die Rede. Zu nennen ist hier, das Bundesdatenschutzgesetz, das in § 26 BDSG von Beschäftigungsverhältnissen und Beschäftigten spricht, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das in § 6 Absatz 1 den Anwendungsbereich für Beschäftigte eröffnet, das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) nennt in § 7 Beschäftigte, ebenso § 2 Absatz 2 des Familienpflegegesetzes und ganz aktuell das Entgelttransparenzgesetz, das in § 2 Absatz 1 den Anwendungsbereich für Beschäftigte eröffnet. Der Begriff der Beschäftigten ist in der arbeitsrechtlichen Literatur teils großer Kritik ausgesetzt.[1262] Eine Gegenkritik spricht *Forst* aus und versucht die „*Ehre des Gesetzgebers zu retten*", indem er erläutert, warum dieser den Begriff der Beschäftigten wählt.[1263] Viele deutsche Gesetze seien in Übereinstimmung mit dem primärrechtlichen Arbeitnehmerbegriff auszulegen, sodass sie einen weiten Begriff – eben den des Beschäftigten – anlegen müssen. Das sekundäre Unionsrecht kenne selbst innerhalb der verschiedenen Richtlinien, verschiedene Arbeitnehmerbegriffe. Manche Richtlinien bestimmen selbst einen Arbeitnehmerbegriff, manche verweisen wiederum auf das mitgliedstaatliche Recht. Schließlich verwendet der Gesetzgeber auch aus eigenem Antrieb den Begriff der Beschäftigten, weil er einen bestimmten Schutz nicht nur Arbeitnehmer/innen zukommen lassen möchte.[1264] Die Verfasserin hat den Eindruck, dass die Kritik und die darauf folgende Replik *in der Sache* nicht so weit voneinander entfernt sind. Man könnte aus dem kritischen Beitrag von *Richardi* meinen, dieser wolle keinen Schutz für die im Gesetz genannten *Beschäftigten*. Das ist mitnichten der Fall. Die Kritik geht eigentlich in die Richtung, dass nicht anhand von Begriffen festgelegt werden soll, wem welcher Schutz zuteilwird. Er führt dazu die

1260 Siehe unter § 3 B. IV. und V. mit dortigen Nachweisen.

1261 Abschnitt übernommen aus: *Schneider-Dörr*, HBS Study Nr. 116, Feb. 2019, S. 64 ff.

1262 *Richardi*, NZA 2010, S. 1101–1103.

1263 *Forst*, RdA 2014, S. 157–165.

1264 Die Zusammenfassung dieser drei Punkte findet sich bei *Forst*, RdA 2014, S. 157–165 (164).

Gedanken von *Erwin Jacobi* aus, demzufolge es keine Gesellschaftsgruppe gäbe, von der man sagen könne, dass ihre Zugehörigkeit die Voraussetzung für die Anwendung arbeitsrechtlicher Normen wäre.[1265]

Insofern ist die Kritik am Beschäftigtenbegriff vor allem eine Kritik daran, dass der Gesetzgeber es versäumt, den richtigen Schutz jenen zuzubilligen, die ihn benötigen, sondern stattdessen einen neuen Begriff in den „Orbit" wirft, dessen Anwendungsbereich er dann enumerativ bestimmten Personen zukommen lässt. Diese Kritik ist nicht unberechtigt und deckt sich auch mit seiner o.g. Auffassung des Arbeitnehmerbegriffes, wonach soziale Gerechtigkeit nur hergestellt werden könne, indem arbeitsrechtliche Normen grundsätzlich auf jeden angewandt würden, der Arbeit im Dienste eines anderen leiste.[1266]

Die Abstufung und Berücksichtigung anderer schutzwürdiger Gruppen außer Arbeitnehmer/innen birgt nicht die Gefahr, die Einheitlichkeit des Arbeitnehmerbegriffes aufzugeben. Wer Arbeitnehmer/in ist, bestimmt § 611a BGB mithilfe der Auslegung der Rechtsanwender/innen. Werden bestimmte Rechte, die sich an Arbeitnehmer/innen richten, auch anderen zuteil, ändert das grundlegend nichts am Arbeitnehmerbegriff.

Forst konstatiert bodenständig, der Begriff des Arbeitnehmers sei keine Naturkonstante, sondern von Menschen für Menschen gemacht.[1267] Dem ist nichts hinzuzufügen.

B. *Der Arbeitnehmerbegriff im europäischen Arbeitsrecht*

Zum Arbeitnehmerbegriff im europäischen Arbeitsrecht lässt sich ebenso umfangreich diskutieren wie zum nationalen Arbeitnehmerbegriff. An dieser Stelle soll nicht dargestellt werden, was sich in den letzten Jahrzehnten alles ereignet hat, sondern vor allem, was sich hinsichtlich der Plattformarbeit noch alles ereignen kann. Der „Blick nach vorne" richtet vor allem auf die Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, die am 20.06.2019 verabschiedet, am 11.07.2019 im Amtsblatt der Europäischen Union verkündet wurde

1265 *Richardi*, NZA 2010, S. 1101–1103 (1103) mit Verweis auf *Jacobi*, Grundlehren des Arbeitsrechts, 1927, S. 42.
1266 *Richardi*, ZfA 1974, S. 3–27 (22).
1267 *Forst*, RdA 2014, S. 157–165.

und bis spätestens 01.08.2022 umgesetzt werden soll.[1268] Die Richtlinie hat mehrere Regelungsgehalte.

Zum einen gibt es eine Reihe Informationspflichten, die an die Nachweisrichtlinie 91/533/EWG anknüpfen, diese erweitern und sie letztlich mit Wirkung zum 01. August 2022 aufheben sollen.

Zum anderen nennt die Richtlinie 2019/1152 materielle Mindestarbeitsbedingungen, die ausweislich Artikel 1 Abs. 2 der RL *„für jeden Arbeitnehmer in der Union gelten, der nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.“*

In den vorangestellten Erwägungsgründen wird verdeutlicht, dass sich die Richtlinie auch neuen Beschäftigungsformen widmen möchte, die *„aufgrund der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung“* entstanden sind (Nr. (4)). In den Erwägungsgründen zu (8) wird die Arbeit auf Plattformen speziell hervorgehoben. Dort heißt es, dass bei der Feststellung des Status eines Arbeitnehmers auf die vom Gerichtshof aufgestellten Kriterien bei der Umsetzung der Richtlinie zu achten sei. Seien die Kriterien erfüllt, könnten

> *„Hausangestellte, Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und* ***auf Online-Plattformen beschäftigt*** *sind, sowie Praktikanten und Auszubildende in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Personen, die tatsächlich selbstständig sind, sollten nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, da sie die Kriterien nicht erfüllen.“* [Hervorheb. d. Verf.]

In diesem Erwägungsgrund steckt ein regelrechtes Drama um das europäische und nationale Begriffsverständnis des Arbeitnehmers. Der vorhin versprochene „Blick nach vorn“ hinsichtlich der RL 2019/1152 wird sich nicht ganz ohne einen Rückblick zur Begriffsbildung des EuGH hinsichtlich der Arbeitnehmerbegriffes bewerkstelligen lassen. Das Ganze ist vor dem Hintergrund geboten als der Arbeitnehmerbegriff des EuGH und des europäischen Arbeitsrechts ein anderer als jener des nationalen Arbeitsrechts ist. Gleichsam gewinnt die europäische Begriffsauslegung immer stärker an Bedeutung, gerade weil Vieles von dem, was in nationales Recht umgesetzt wird, auf europäisches Recht zurückgeht. Das führt dazu, dass

1268 ABL 186/105; abrufbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L115, abgerufen am 12.05.2020.

selbst bei einem Sachverhalt, der „nur" innerhalb der deutschen Grenzen spielt, dennoch das europäische Arbeitsrecht zu prüfen wäre und die Prüfung fehlenderweise unvollständig wäre.[1269]

I. Der Arbeitnehmerbegriff im primären und sekundären Unionsrecht

Zunächst ist festzuhalten: Es gibt keinen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff nach Unionsrecht.[1270] Das Unionsrecht greift auf unterschiedliche Rechtsquellen zurück, das Primärrecht sowie das Sekundärrecht. Wonach sich der Arbeitnehmerbegriff bestimmt, hängt damit zusammen. Im Primärrecht wird der Arbeitnehmerbegriff hauptsächlich durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV zu bestimmen sein (dazu sogleich). Auslegung und Anwendung des Arbeitnehmerbegriffes im Sekundärrecht – also hauptsächlich durch Richtlinien – bestimmen sich danach, ob eine Richtlinie den Arbeitnehmerbegriff kontextbezogen definiert, sie auf das Recht der Mitgliedstaaten verweist oder ob die Richtlinie weder Verweis noch eigene Definition enthält.[1271] In diesem Fall erfolgt wiederum eine autonome Auslegung durch den EuGH.

1. Der Arbeitnehmerbegriff nach primärem Unionsrecht

Das primäre Unionsrecht nennt in Art. 45 AEUV die Arbeitnehmerfreizügigkeit, in Art. 145–150 AEUV Regelungen zur Beschäftigung und in den Art. 151–161 AEUV die Sozialpolitik, welche in Art. 157 AEUV die Entgeltgleichheit hervorhebt. Allen diesen Normen ist gemein, dass sie den Arbeitnehmer voraussetzen ohne ihn zu definieren. Daher unterliegt der Arbeitnehmerbegriff im Unionsrecht – ähnlich der jahrzehntelangen Praxis des BAG – der Konkretisierung durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH).[1272] Diese Praxis nahm ihren Anfang mit der Lawrie-Blum Entscheidung 1986; damals klagte die Lehramtskandidatin Deborah Lawrie-Blum, die als in Portugal geborene britische Staatsangehörige, nach einem Studium in Freiburg, ihren Vorbereitungsdienst in Baden-Württem-

1269 *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (165).
1270 *Wank*, EuZA 2008, S. 172–195.
1271 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (324 f.); *Sagan*, in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht Rn. 1.109.
1272 Ausführlich dazu: *Borelli*, AuR 2011, S. 472–476 (472).

berg absolvieren wollte – ein europäischer Sachverhalt wie ihn kein Lehrbuch produzieren könnte.[1273] Damals war der Vorbereitungsdienst nur deutschen Staatsbürgern vorbehalten und Deborah Lawrie-Blum wollte das so nicht akzeptieren und bescherte so dem „jungen" europäischen Arbeitsrecht die „*Lawrie-Blum Formel*".

Der EuGH verstand den Arbeitnehmerbegriff nach der Arbeitnehmerfreizügigkeit in dem damaligen Art. 48 EWGV(was heute dem Art 45 AEUV entspricht) so, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält.[1274] Danach basiere jedes Arbeitsverhältnis auf den drei Elementen: Weisungsgebundenheit in Form von Subordination, Zahlung von Entgelt für geleistete Dienste und Verfolgung einer „*tatsächliche*[n] *und echte*[n] *Tätigkeit*" [aus grammatikalischen Gründen hinzugefügt, Anm. der. Verf.].[1275] Die Weisungsbindung ist auch nach dem Verständnis des EuGH *das* Merkmal des Arbeitnehmerbegriffes, aber da es sein Verständnis an der *Arbeitnehmerfreizügigkeit* misst und diese gegenüber der Dienst- und Niederlassungsfreiheit von Selbstständigen abgrenzt und *nicht* an einer persönlichen Abhängigkeit wie bei § 611a BGB, kommt es zu einem weiteren Begriffsverständnis, wer Arbeitnehmer/in ist und wer nicht.[1276] Das lässt Raum für Kriterien, die wir aus den wirtschaftlichen Alternativmodellen kennen, es heißt beim EuGH:

> „*Die Antwort auf die Frage, ob ein solches Arbeitsverhältnis gegeben ist, hängt von der Gesamtheit der jeweiligen Faktoren und Umstände ab, die die Beziehungen zwischen den Parteien charakterisieren, wie etwa die Beteiligung an den geschäftlichen Risiken des Unternehmens, die freie Gestaltung der Arbeitszeit und der freie Einsatz eigener Hilfskräfte.*"[1277]

Auf Chancen und Risiken einer Unternehmung kam es auch bei der neueren „*FNV Kunsten*" Entscheidung im Jahr 2014 an. Ein an sich selbstständ-

---

1273 EuGH, 03.07.1986 – Rs. 66/85 (*„Lawrie-Blum"*), NVwZ 1987, S. 41; Junker verweist auf „*eine wahre Europäerin*", EuZA 2016, S. 184–205(188); Henssler/Pant, RdA 2019, S. 321–332 (324).

1274 EuGH, 03.07.1986 – Rs. 66/85 („Lawrie-Blum"), NVwZ 1987, S. 41; so auch EuGH, 19.06.2014 – Rs C-507/12 („Jessy Saint Prix"), NZA 2014, S. 765–767 (766).

1275 EuGH, 14.10.2010, Rs. C-345/09, NZS 2011, S. 375–381 (378) Rn. 89 („van Delft").

1276 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (324); *Junker*, EuZA 2016, S. 184–205(192 f.); *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (160).

1277 EuGH, 14. 12. 1989, Rs. C-3/87, zitiert nach juris Rn. 36 („Agegate").

diger Dienstleistungserbringer verliert dann ihre Unabhängigkeit, „*wenn er sein Verhalten auf dem Markt nicht selbstständig bestimmt, sondern vollkommen abhängig von seinem Auftraggeber ist, weil er keines der finanziellen und wirtschaftlichen Risiken aus dessen Geschäftstätigkeit trägt und als Hilfsorgan in sein Unternehmen eingegliedert ist.*“[1278]

2. Der Arbeitnehmerbegriff nach sekundärem Unionsrecht

Das sekundäre Unionsrecht gewinnt im Arbeitsrecht durch eine Reihe von Richtlinien an Bedeutung. Das wird als bekannt vorausgesetzt und an dieser Stelle nicht weiter vertieft. Der Arbeitnehmerbegriff ist jedoch auch hier nicht einheitlich.

Es gibt die Möglichkeit in Richtlinien eine eigene bereichsspezifische Definition des Arbeitnehmerbegriffes festzulegen. Das ist bisher nur in der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie 89/391/EWG in Art. 3 lit. a) geschehen.[1279] Danach ist Arbeitnehmer „*jede Person, die von einem Arbeitgeber beschäftigt wird, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen, jedoch mit Ausnahme von Hausangestellten.*“

Der Ansatz einer eigenen Definition wurde in dem Kommissionsvorschlag zu der hier interessierenden RL 2019/1152 ebenfalls verfolgt, aber letztlich nicht durchgesetzt, darauf wird noch einzugehen sein.

Die meisten Richtlinien verweisen auf das Recht der Mitgliedstaaten; einige haben keinen Verweis und keine eigene Definition des Arbeitnehmers.[1280] In diesem Fall kann eine autonome Begriffsbildung durch den EuGH erfolgen.[1281]

Wie weit der Arbeitnehmerbegriff durch den EuGH interpretiert wird, kann exemplarisch an zwei Entscheidungen gezeigt werden.

Zum einen in der Rechtssache „*Danosa*“, wo es um die Anwendung der Mutterschutz-RL 92/85/EWG auf eine Fremd-Geschäftsführerin einer

1278 EuGH, 04.12.2014 – Rs. C-413/13, zitiert nach juris Rn. 33 („FNV Kunsten Informatie en Media“).

1279 ABl. 1989, L 183/1; darauf verweist *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (159).

1280 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (325); *Sagan* in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht Rn. 1.109.

1281 *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (159); *Wank*, EuZW 2018, S. 21–30 (30).

litauischen GmbH ging.[1282] Zum anderen in der Anwendung der Leiharbeitsrichtlinie EGRL 104/2008 auf Rot-Kreuz-Schwestern.[1283]

In der Rechtssache „*Danosa*" entschied der EuGH, dass die Klägerin als Fremd-Geschäftsführerin einer litauischen GmbH, Arbeitnehmerin im unionsrechtlichen Sinne sein kann, wenn sie selbst Weisungen empfängt oder eingegliedert ist. Dies hat zur Folge, dass Fremd-Geschäftsführer/innen hinsichtlich ihrer Schutzwürdigkeit eher dem Arbeitsrecht als dem Recht der Selbstständigen zugeordnet werden. Das Arbeitnehmerverständnis wich hier vom nationalen Recht stark ab, da es das Anstellungsverhältnis von Fremdgeschäftsführer/innen nicht als Arbeitsverhältnis, sondern als Geschäftsbesorgungsvertrag im Sinne eines Dienstvertrages ansah.[1284] Jedoch ist dem EuGH dabei zuzugestehen, dass die Richtlinie selbst keinen Verweis auf das nationale Recht beinhaltete, so dass die Begriffsbestimmung autonom erfolgen konnte.

Dabei zeigte der EuGH, dass er hauptsächlich auf die Weisungsbindung und Eingliederung abstellte, mithin auf Merkmale, die es aus der „*Lawrie-Blum-Formel*" und damit aus dem primären Unionsrecht zog.[1285]

Bei den „*Rot-Kreuz-Schwestern*" entschied der EuGH, dass eine Überlassung von Arbeitnehmer/innen iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG auch dann vorliege, wenn ein Verein im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit ein Mitglied durch Gestellungsvertrag an ein Unternehmen überlässt, damit es bei diesem eine weisungsabhängige Tätigkeit gegen Entgelt verrichtet, und es aufgrund seiner Arbeitsleistung ähnlich einem Arbeitnehmer sozial geschützt ist (Art. 1 Abs. 1 und 2, 3 Abs. 1a, c und 2 Rl 2008/104/EG).[1286] Der Streit entbrannte daran, dass Rot-Kreuz-Schwestern nicht als Arbeitnehmer/innen galten, da sie *Mitglieder* ihrer Vereine, der DRK-Schwesternschaften, waren.

Diese beiden Entscheidungen zeigen, dass Auslegung und Anwendung des Arbeitnehmerbegriffes, richtlinienabhängig sind und die Begriffsbildung des EuGH den Arbeitnehmerbegriff eher weit als eng fasst. Dabei ist der Arbeitnehmerbegriff des EuGH in sich schon nicht konsistent,

---

1282 EuGH 11.11.2010, Rs.C-232/09, NJW 2011, S. 2343–2347, Rn. 46 (*„Danosa"*).

1283 EuGH 17.11.2016 – C-216/15, NZG 2016, S. 1432–1437 (*„Rot-Kreuz-Schwestern"/"Ruhrlandklinik"*).

1284 BAG, Urteil vom 24.11.2005, NZA 2006, S. 366 (377); BGH, Urteil vom 10.05.2010 NZA 2010, S. 889 (890).

1285 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (326); *Brose* in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht Rn. 9.50; *Junker*, EuZA 2016, S. 184–199 (198 f.).

1286 EuGH 17.11.2016 – C-216/15, NZG 2016, S. 1432–1437 (*„Rot-Kreuz-Schwestern"/"Ruhrlandklinik"*).

sondern theoretisch kann es so viele Arbeitnehmerbegriffe nach dem sekundären Unionsrecht geben wie es entsprechende Rechtsakte gibt.[1287]

So konstatiert der EuGH in ständiger Rechtsprechung, „*dass die Bedeutung des Arbeitnehmerbegriffs im Unionsrecht nicht einheitlich ist, sondern vom jeweiligen Anwendungsbereich abhängt. So stimmt der in Art. 45 AEUV verwendete Arbeitnehmerbegriff nicht notwendig mit dem überein, der im Bereich von Art. 48 AEUV und der Verordnung Nr. 1408/71 gilt (vgl. Urteil von Chamier-Glisczinski, Randnr. 68 und die dort angeführte Rechtsprechung).*“[1288]

Wie bereits angedeutet, die Begriffsbildung des EuGH und die des BAG führen zu Divergenzen. Diese sind im Folgenden näher anzusehen.

3. Divergenzen zwischen dem nationalen und europäischen Arbeitnehmerbegriff

Klar ist: Die Geltung von Arbeitnehmerschutzrechten ist im europäischen und deutschen Arbeitsrecht davon abhängig, ob eine Person als Arbeitnehmer/in qualifiziert werden kann.[1289] In diesem Zuge ist es sowohl der deutschen als auch der europäischen Rechtsprechung und Gesetzgebung daran gelegen, einen Vertragstypenmissbrauch zu verhindern, bei dem Tätigkeiten aufgrund flexibilisierter und digitalisierter Arbeitsstrukturen außerhalb des Arbeitsrechts in nur scheinbar selbstständigen Beschäftigungsverhältnissen erbracht werden.[1290] Wie die Darstellungen zum primären und zum sekundären Unionsrecht zeigten, sind die inhaltlichen Anforderungen an den Arbeitnehmerbegriff des EuGH andere als jene an den Arbeitnehmerbegriff des nationalen Arbeitsrechts.

Das hängt mit verschiedenen Dinge zusammen. Je nachdem, wie die Sachverhalte beim EuGH lagen, waren die Grundfreiheiten oder Richtlinien betroffen. Die Divergenzen sind somit schon im Unionsrecht selbst angelegt und wirken sich auf den nationalen Arbeitnehmerbegriff aus. *Temming* nennt diese Divergenzen „*Systemverschiebungen*“ und das trifft es sehr gut, denn der EuGH verändert dadurch die Anwendungsbereiche und Anknüpfungspunkte das Arbeitsrecht und zwar auf unions- und auf natio-

---

1287 *Wank*, EuZW 2018, S. 21–30 (29) mwN.

1288 Statt vieler: EuGH 14.10.2010, Rs C-345/09, NZS 2011, S. 375–381 (378), Rn. 88 („*van Delft*“).

1289 Auch das Einfache muss zur Sortierung der Gedanken herausgestellt werden, so: *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (321).

1290 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (321).

nalrechtlicher Ebene.[1291] Im Folgenden sollen ein paar dieser Divergenzen aufgezeigt werden, insbesondere, soweit sie mit Crowd Work interessant werden können.

a) Die autonome Auslegung des Arbeitnehmerbegriffes durch den EuGH und die Übertragung auf Richtlinien

Seit der Lawrie-Blum Entscheidung bildeten sich unterschiedliche Auslegungsmerkmale des Arbeitnehmerbegriffes an der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV heraus.[1292]

Diese Wertungen wendet der EuGH in vielen Fällen auch für die Auslegung von Richtlinien an und zwar unabhängig davon, ob die Richtlinie auf das nationale Recht der Mitgliedstaaten verweist oder ob es eine eigenständige Definition zulässt.[1293]

In der Entscheidung „*Dieter May*" vom 07.04.2011, wo es im Kontext der Arbeitszeitrichtlinie um die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers ging, hieß es:

> „*Die vorstehenden Ausführungen des Gerichtshofes zum Begriff des Arbeitnehmers im Sinne des Art. 45 AEUV gelten ebenfalls für den Arbeitnehmerbegriff, der in Rechtsakten nach Art. 288 AEUV verwendet wird.*"[1294]

Daraus wird deutlich, dass dem Begriffsverständnis nach Art. 45 AEUV eine „Leitbildfunktion" innewohnt, die der Gerichtshof in allen Rechtsakten verwirklichen möchte.[1295] Das finden nicht wenige problematisch und zwar aus folgenden Gründen:

- Eine Übertragung der Wertungen aus dem Art. 45 AEUV auf Richtlinien ist rechtlich nicht geboten, wenn der sachliche Regelungsgegenstand der Richtlinie eine andere Auslegung nahe legt.[1296] Dabei muss man sich klar machen, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit ein

1291 *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (162).
1292 ErfK/Preis, § 611a BGB, Rn. 19 m.w.N.
1293 *Benecke*, EuZA 2018, S. 1–20; *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (160); *Wank*, EuZW 2018, S. 21–30 (30); ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 18.
1294 EuGH, 14.10.2010 – Rs. C 428/09 („*May*"), BeckRS 2013, 87054, Rn. 22; *Sagan*, in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht Rn. 1.112; *Junker*, EuZA 2016, S. 184–199 (189f.).
1295 *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (162); *Benecke*, EuZA 2018, S. 3–17 (8).
1296 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (326); *Sagan*, in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht Rn. 1.112; *Wank*, EuZA 2018, S. 327–341 (341).

Freiheitsgrundrecht darstellt, das eben aus diesem Grund eine gewisse Weite und Ungenauigkeit aushält.[1297]

– Bei der Begriffsbestimmung einer Richtlinie geht es jedoch darum festzustellen, ob eine Person in den Schutzbereich der Richtlinie hineingezogen wird. Bei den Grundfreiheiten werden die Anwendungsbereiche im Verhältnis zu anderen Grundfreiheiten bestimmt.[1298] Die Schablonen „Schutzbereich einer Richtlinie" und die „Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit" passen nicht zwangsläufig „übereinander". Zwar stellen sowohl der nationale als auch der europäische Arbeitnehmerbegriff auf die Weisungsbindung als gemeinsamen Nenner ab, aber aus unterschiedlichen Gründen:
– Während der nationale Arbeitnehmerbegriff auf die Weisungsbindung abstellt, weil ein Arbeitnehmer *persönlich abhängig* ist, stellt der europäische Arbeitnehmerbegriff darauf ab, weil die Arbeitnehmerfreizügigkeit in *Abgrenzung zur Dienst- und Niederlassungsfreiheit* bestimmt wird.[1299] Eine stringente Handhabung des Kriteriums Weisungsbindung lässt sich nicht ausmachen.[1300] Der EuGH bestimmt den Arbeitnehmerbegriff aus der Freizügigkeit autonom und aufgrund objektiver Kriterien.[1301]

  Gleichwohl hat der EuGH, gerade wie die Rechtssache *„Danosa"* exemplarisch zeigt, die Wertungen der Grundfreiheit auf eine Richtlinie (zwar autonome Auslegung, da in der Mutterschutzrichtlinie kein Verweis und keine eigene Definition) übertragen, weil es in der faktischen Weisungsbindung, die in jederzeitiger Abberufbarkeit resultierte, das wichtigste Merkmal sah, um jemanden im unionsrechtlichen zur Arbeitnehmerin Sinne zu machen.[1302]
– Die Sache liegt anders, wenn die Richtlinie auf das nationale Recht der Mitgliedstaaten verweist, in diesem Fall entscheidet das nationa-

---

1297 *Benecke*, EuZA 2018, S. 3–17 (8).
1298 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (326).
1299 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (324).
1300 ErfK/*Preis*, § 611a BGB, Rn. 19.
1301 EuGH, 03.07.1986 – Rs. 66/85 (*„Lawrie-Blum"*), NVwZ 1987, S. 41; so auch EuGH, 19.06.2014 – Rs C-507/12 (*„Jessy Saint Prix"*), NZA 2014, S. 765–767 (766); *Junker*, EuZA 2016, S. 184–199 (189); *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (324).
1302 Darauf hinweisend: *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (326), weitere Hinweise auf *Balkaya* und *Union syndicale Solidaires Iséres*, wo die Übertragung des Verständnisses nach Art. 45 AEUV ebenfalls stattfand; ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 19.

le Recht über den sachlichen Anwendungsbereich und der EuGH ist auf eine Umgehungs- und Missbrauchsprüfung begrenzt.[1303] Hier ist im nationalen Kontext insbesondere die Entscheidung zu den „*Rote-Kreuz-Schwestern*" hervorzuheben.[1304] Diese Entscheidung wurde in der Literatur zwiespältig aufgenommen. Zwar konnte man sich damit anfreunden, dass die DRK-Schwestern eigentlich Arbeitnehmer/innen waren und demzufolge die Leiharbeitsrichtlinie Anwendung finden sollte, gleichwohl gab es Stimmen, die die Entscheidungsfindung selbst als eine einzige Kompetenzüberschreitung hinsichtlich der Begriffsbildung ansahen.[1305] Hier lag das Grundproblem etwas anders als bei „*Danosa*", denn in der Leiharbeitsrichtlinie gibt es in Art. 3 Abs. 1 lit. a) einen Verweis auf den nationalen Arbeitnehmerbegriff des jeweiligen Mitgliedstaates.

– Nach der früheren Rechtsprechung des BAG und einer überwiegenden Meinung in der Literatur waren die „*Rot-Kreuz-Schwestern*" keine Arbeitnehmer/innen.[1306] Das sah der EuGH anders und in diesem Zuge revidierte das BAG „*in unionsrechtskonformer Auslegung*" diese jahrelange Rechtsprechung mit der Folge, dass DRK Schwestern nunmehr als Arbeitnehmerinnen zu sehen sind.[1307]

Diese Überlegungen zeigen, der Arbeitnehmerbegriff des EuGH wie er ihn seit Lawrie-Blum auslegt und entwickelt, wirkt sich auf alle Rechtssetzungsakte aus. Die aufgezeigten unterschiedlichen Ansätze bilden Divergenzen im europäischen und nationalen Arbeitsrecht, die letztlich dazu führen, dass nicht klar beantwortet werden kann, ob eine Person, die nach nationalem Recht nicht Arbeitnehmerin wäre, nach europäischem Arbeitsrecht nicht doch als Arbeitnehmerin zu sehen ist, soweit sie diesen Anspruch durch einen europäischen Rechtsakt begründet.

1303 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (326); *Wank*, EuZW, S. 21–30 (27).

1304 Im internationalen Kontext die Rechtssache „*O' Brien*", dazu sogleich.

1305 Die Entscheidung des EuGH billigend: *Schmitt*, ZESAR 2017, 167–175 (173); klare Kompetenzüberschreitung: *Temming*, SR 2016, S. 158–169 (165); *Wank*, EuZW 2018, S. 21–30 (22); *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (327); ErfK/*Preis*, § 611a BGB Rn. 20.

1306 *Wank*, EuZW 2018, S. 21–30 (27) mit Verweis auf *Reichelt*, Die arbeitsrechtliche Stellung der Rote-Kreuz-Schwestern, 2000, S. 38 ff.; *Weber*, Ist die Rotkreuzschwester Arbeitnehmerin ihrer Schwesternschaft, 2009, S. 2 ff.

1307 BAG, Urteil vom 21.02.2017–1 ABR 62/12, NZA 2017, S. 662–667.

b) Der tätigkeitsbezogene, dichotome Ansatz des EuGH

Des Weiteren stellt der EuGH mit seiner eigenen Auslegung des Arbeitnehmerbegriffes nicht zwingend auf den Rechtsgrund *Arbeitsverhältnis* ab, sondern lässt eine *arbeitsgleiche Tätigkeit* genügen.[1308] Damit können Rechtsverhältnisse, die auf Status beruhen wie Beamte, auf gesellschaftsrechtlichen Gründen oder auf privaten Dienstverhältnissen, dennoch dem Arbeitnehmerbegriff nach Unionsrecht unterfallen.[1309]

Dieser tätigkeitsbezogene Ansatz geht einher mit einer weiten Auslegung der Merkmale des Arbeitnehmerbegriffes. Neben der Weisungsbindung – die bereits eine faktische Weisungsbindung sein kann (s.o.) – und der Eingliederung, soll es auch auf eigene unternehmerische Chancen und Risiken ankommen. Das unterscheide Arbeitnehmer/innen, die Arbeitnehmerfreizügigkeit genössen von Selbstständigen, die sich auf die Dienst-/Niederlassungsfreiheit berufen können.[1310]

Der EuGH legt dabei eine teleologische Begriffsbildung zugrunde, die nach dem Schutzzweck der Regelung fragt.[1311] Das liegt schlicht daran, dass die Gesetzgebungsakte des Europarechts aus Einzelregelungen mit persönlichem und sachlichem Anwendungsbereich bestehen – mit Argumenten zur Systematik kommt man bei „Einzelfallgesetzen" nicht weiter, auch ist bei 27 unterschiedlichen Sprachverständnissen der Hinweis auf den Wortlaut relativ; da bleibe nicht viel anderes übrig als nach dem Schutzzweck zu fragen.[1312] Der zugrundeliegende Syllogismus bei teleologischem Vorgehen wäre: Eine Richtlinie betrifft Arbeitsrecht. Arbeitsrecht ist Arbeitnehmerschutzrecht.[1313] Folglich ist Zweck der Richtlinie der Arbeitnehmerschutz. Diesen gilt es durchzusetzen und dabei hilft, dass der EuGH die Merkmale Weisungsbindung und Eingliederung, weit auslegt sowie die Unterschiede zwischen den Rechtsgrundlagen, aufgrund derer

1308 *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (163).

1309 EuGH, 14.10.2010 – Rs. C-243/09 („Fuß"); EuGH, 04.12.2014 – Rs. C-413/13, zitiert nach juris Rn. 33 (*„FNV Kunsten Informatie en Media"*); EuGH 11.11.2010, Rs.C-232/09, NJW 2011, S. 2343–2347, Rn. 46 (*„Danosa"*); EuGH 17.11.2016 – C-216/15, NZG 2016, S. 1432–1437 (*„Rot-Kreuz-Schwestern"/"Ruhrlandklinik"*).

1310 *Wank*, EuZW 2018, S. 21–30 (29).

1311 *Benecke*, EuZA 2018, S. 3–17 (4); *Heuschmidt/Hlava*, AuR 2015, S. 193–195 (193) Anm. zu EuGH, 04.12.2014, Rs. C-413/13 *„FNV Kunsten Informatie en Media"*.

1312 *Benecke*, EuZA 2018, S. 3–17 (7).

1313 *Wank*, EuZW 2018, S. 21–30 (24).

die Personen tätig werden, „*mühelos überbrückt*".[1314] Der EuGH kommt so einfacher vom Anschein zum Sein: „*Arbeitnehmer ist, wer unter den personellen Schutz der jeweiligen Regelung fallen sollte – sei er auch im allgemeinen Sprachgebrauch Organmitglied oder Beamter.*"[1315]

Das führt zu einer weiteren Besonderheiten gegenüber dem nationalen Arbeitnehmerbegriff, denn es deutet sich an, dass der EuGH nur eine Dichotomie zwischen abhängiger Arbeit und selbstständiger Tätigkeit kennt; so tendiert er dazu, wirtschaftlich abhängige Selbstständige eher der abhängigen Arbeit zuzuordnen als der selbstständigen Tätigkeit.[1316] In der Kritik dazu heißt es, dass der EuGH damit die Rechtsfigur der arbeitnehmerähnlichen Person, wo es sich dem Grunde nach um Selbstständige handelt, die aber wirtschaftlich abhängig sind, nicht anerkennt.[1317] Nun, das ist nicht ganz richtig, aber auch nicht ganz falsch, also muss es differenzierter erläutert werden.

In mehreren Mitgliedstaaten gibt es eine Kategorie zwischen Arbeitnehmer/innen und „echten" Selbstständigen.[1318] Das deutsche und österreichische Arbeitsrecht kennen arbeitnehmerähnliche Personen, das italienische die Parasubordinazione.

Das Problem ist auch im Unionsrecht bekannt, so wird es angesprochen im Grünbuch der Kommission vom 22.11.2006 zum Arbeitsrecht; gleichwohl lehnte die Kommission in der Anhörung zum Grünbuch die Einführung einer Zwischenkategorie des „wirtschaftlich abhängigen Arbeitnehmer" ab.[1319] Jüngere Bestrebungen den Schutz auszuweiten, wie die ESSR oder die Richtlinie 2019/1152, greifen wirtschaftlich abhängige Selbstständige nicht konkret auf. Wie behandelt der EuGH daher wirtschaftlich abhängige Selbstständige? Der EuGH wiederholt in mehreren Urteilen, die Einstufung „selbstständiger Leistungserbringer" nach innerstaatlichem Recht schließe nicht aus, dass „*eine Person als „Arbeitnehmer" im Sinne des Unionsrechts einzustufen ist, wenn ihre Selbständigkeit nur fiktiv ist und*

1314 *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (164).
1315 *Benecke*, EuZA 2018, S. 3–17 (8).
1316 *Wank*, EuZW 2018, S. 21–30 (29); Temming, SR 2016, S. 158–168 (163).
1317 Deutlich: *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (163); andeutend: *Junker*, EuZA 2016, S. 184–205 (196).
1318 *Rebhahn/Reiner* in: Schwarze/Becker/Hatje/Schoo, EU-Kommentar, § 153 AEUV Rn. 12; *Rebhahn*, RdA 2009, S. 236–253.
1319 *Rebhahn/Reiner* in: Schwarze/Becker/Hatje/Schoo, EU-Kommentar, § 153 AEUV Rn. 12.

damit ein tatsächliches Arbeitsverhältnis verschleiert"[1320].[1321] Hier sind jedoch zwei Dinge klar voneinander zu trennen: Die Scheinselbstständigkeit und das Institut der arbeitnehmerähnlichen Person. Scheinselbstständige sind Arbeitnehmer/innen nach nationalem und europäischem Arbeitsrecht. Arbeitnehmerähnliche Personen sind nicht scheinselbstständig. Dieser Eindruck wird aber gerade bei der EuGH Entscheidung FNV Kunsten Informatie Media erweckt, wenn es dort heißt:

> „[Ein] *Dienstleistungserbringer* [verliert] *seine Eigenschaft als unabhängiger Wirtschaftsteilnehmer und damit als Unternehmen, wenn er sein Verhalten auf dem Markt nicht selbständig bestimmt, sondern vollkommen abhängig von seinem Auftraggeber ist, weil er keines der finanziellen und wirtschaftlichen Risiken aus dessen Geschäftstätigkeit trägt und als Hilfsorgan in sein Unternehmen eingegliedert ist.*[1322] [eingefügt aus grammatikalischen Gründen, Anm. d. Verf.]

Das klingt sehr nach der arbeitnehmerähnlichen Person und bliebe unproblematisch, wenn der EuGH dann nicht von der fiktiven Selbstständigkeit spräche, was er einen Abschnitt später dann tut (s.o.).[1323] Nach der nationalen Dogmatik schlägt er hier wegen der Gleichsetzung von Arbeitnehmerähnlichkeit und Scheinselbstständigkeit über die Stränge. Dies geschieht ohne Not, denn auch arbeitnehmerähnliche Personen können dem europäischen Arbeitnehmerbegriff unterfallen.

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass das europäische Arbeitsrecht auch Arbeitende zum Arbeitnehmer/innen im unionsrechtlichen Sinne machte, die weniger mit dem Arbeitnehmerbegriff im nationalen Recht gemein hatten, als die arbeitnehmerähnliche Person.[1324]

Arbeitnehmerähnliche Personen sind dem Grunde nach den Selbstständigen zuzuordnen, jedoch sind sie eben ähnlich Arbeitnehmer/innen wirtschaftlich abhängig ohne dabei persönlich abhängig zu sein.[1325] Inwieweit

---

1320 EuGH, 13.01.2004 – Rs. C-256/01, Rn. 71 „*Allonby*"; EuGH, 4.12.2014 Rs. C-413/13, Rn. 35 „*FNV Kunsten Informatie en Media*". Abrufbar auch unter: https://curia.europa.eu (abgerufen am 02.04.2020).

1321 *Junker*, EuZA 2016, S. 184–206 (195).

1322 EuGH, 4.12.2014 Rs. C-413/13, Rn. 33 „*FNV Kunsten Informatie en Media*".

1323 *Junker*, EuZA 2016, S. 184–206 (196).

1324 Siehe die Entscheidungen „*Danosa*", EuGH 11.11.2010, Rs.C-232/09, NJW 2011, S. 2343–2347 und „*Balkaya*", EuGH, Urteil vom 09.07.2015 – C-229/14 –, juris.

1325 Siehe nur *Wank*, EuZA 2018, S. 21–30 (29); *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (163).

ihnen Schutz durch das Arbeitsrecht zukommt, hängt im nationalen Recht davon ab, ob sie im jeweiligen Gesetz bedacht wurden. Ob sie nach dem europäischen Arbeitsrecht einzubeziehen sind, kann nicht pauschal beantwortet werden.[1326] Man wird vielmehr nach dem Zweck der betroffenen Regelung fragen müssen und danach begründen, ob diese Untergruppe der Selbstständigen den Schutz der jeweiligen Regelung braucht.[1327] Andere sehen bereits, dass der EuGH wirtschaftlich abhängige Personen – zu denen auch die arbeitnehmerähnliche Person gehört – pauschal als schutzbedürftige Gruppe wahrnimmt.[1328]

4. Die Richtlinie 2019/1152 und ihre möglichen Auswirkungen auf Crowd Worker

a) Schaffung der Richtlinie

Die Richtlinie **2019/1152** über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen der Europäischen Union ersetzt die Nachweisrichtlinie, die in der Bundesrepublik durch das Nachweisgesetz umgesetzt wurde. Sie soll gemäß Artikel 25 spätestens bis 01.08.2022 umgesetzt sein und das Nachweisgesetz ablösen. Die Nachweisrichtlinie ist fast 30 Jahre alt und ihr Hauptzweck war es, Arbeitnehmer/innen ein Schriftstück an die Hand zu geben, zu welchen Bedingungen ihr Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis zustande kam.[1329]

Gemäß einer durch die Europäische Kommission beauftragten Evaluation, sei der Zweck der Nachweisrichtlinie, nämlich Arbeitnehmerschutz und eine größere Transparenz, signifikant erreicht worden.[1330]

Gleichwohl ergab die Evaluation auch, dass die Wirksamkeit gerade in Hinblick auf Ausnahmen und Einschränkungen beim nationalen Arbeit-

1326 *Wank*, EuZA 2018, S. 21–30 (29); *Pottschmidt*, Arbeitnehmerähnliche Personen in Europa, S. 58.

1327 *Wank*, EuZA 2018, S. 21–30 (29).

1328 *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (168).

1329 Dazu: *Däubler*, NZA 1992, S. 577–585; aktuell: *Kolbe*, EuZA 2020, S. 35–47; *Maul-Sartori*, NZA 2019, S. 1161–1168.

1330 European Commission, Commission Staff Working Document, SWD (2017) 205 final, S. 3 ff. „…the Directive has been effective in reaching its objectives of protecting workers and achieving greater transparency on the labour market to a significant extent."

nehmerbegriff, beeinträchtigt werden kann.[1331] Neue Erwerbsformen und Arbeitsorganisationen verstärken das „Problem" des Arbeitnehmerbegriffes, so dass die Kommission die Notwendigkeit der Schaffung einer neuen Richtlinie sah, die gemäß ihres Erwägungsgrundes (4) die Wirksamkeit des Schutzes für Arbeitnehmer/innen steigern könnte:

> „*Seit dem Erlass der Richtlinie 91/533/EWG* [Nachweisrichtlinie Anm. d. Verf.] *hat es auf den Arbeitsmärkten…tiefgreifende Veränderungen gegeben…Einige neue Arbeitsformen unterscheiden sich erheblich von herkömmlichen Arbeitsverhältnissen im Hinblick auf ihre Vorhersehbarkeit und führen so aufseiten der Arbeitnehmer zu Ungewissheit bezüglich der geltenden Rechte und des sozialen Schutzes.*"

Die neue Richtlinie 2019/1152, die man auch Transparenz- oder Arbeitsbedingungenrichtlinie nennen kann, zielt des Weiteren darauf, einen Beitrag zu der „Europäischen Säule Sozialer Rechte" (ESSR) zu leisten.[1332] Bei der ESSR handelt es sich im Grunde um eine Reihe von Bekenntnissen der Kommission, des Rates und Parlamentes zur „Errichtung einer stärker inklusiven und faireren Europäischen Union"; der damalige Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker proklamierte die ESSR 2017 auf dem Göteborger Sozialgipfel.[1333] Es handelt sich dabei um 20 Grundsätze, die in drei Abschnitte unterteilt sind, 1. Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang, 2. Faire Arbeitsbedingungen und 3. Sozialschutz und soziale Inklusion. Die Richtlinie 2019/1152 ist ein Beitrag zur Umsetzung der ESSR, insbesondere des Abschnittes zu fairen Arbeitsbedingungen.

Dort heißt es unter 5. der ESSR „*Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, werden unterbunden, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge*", weiter heißt es unter 6. der ESSR „*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht auf eine gerechte Entlohnung, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht*", sowie unter 7. der ESSR „*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht,*

1331 European Commission, Commission Staff Working Document, SWD (2017) 205 final, S. 3 ff. „Nevertheless, the evaluation has identified several factors hampering full effectiveness. In particular, the scope of the Directive is somewhat problematic. It does not cover all workers in the EU as it allows some noteworthy exemptions and gares Member States the possibility to define whom they consider as 'a paid employee' (i.e. to whom the Directive applies).

1332 *Kolbe*, EuZA 2020, S. 35–47 (36); *Maul-Sartori*, NZA 2019, S. 1161–1168 (1162).

1333 Informationen abrufbar unter: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_de, (abgerufen am 30.03.2020).

am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit. Bei jeder Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, zuvor die Gründe zu erfahren, und das Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist.".

Die Umsetzung der ESSR ist für die Mitgliedstaaten, aber auch für die Organe der EU nicht verbindlich, stattdessen ist Letzteren vorbehalten, entsprechende Maßnahmen in Form von Rechtssetzungsakten zu verabschieden, die eine Umsetzung der Grundsätze vorantreiben.[1334] Hierfür wird die ESSR kritisiert. Sie ist im Gegensatz zur EU-Grundrechtecharta, die Unionsorgane und Mitgliedstaaten bei der Durchsetzung europäischen Rechts bindet, für die Mitgliedstaaten nicht verpflichtend sowie vage und allgemein formuliert, so dass die Vorgaben so interpretiert werden können, dass die Mitgliedstaaten sie bereits erfüllen.[1335] Wie die Richtlinie 2019/1152 zeigt, hat die ESSR jedoch Einfluss auf die Sekundärgesetzgebung der EU. Diese Hoffnung war auch mit ihr verbunden; ebenso wird erwartet, dass sie auf die Urteilsfindung des EuGH wirken kann, wie es bereits bei der EU-Grundrechtecharta der Fall war, bevor diese in den Vertrag von Lissabon integriert wurde.[1336]

In der Richtlinie 2019/1152 nahm der europäische Gesetzgeber erhebliche Änderungen vor, so dass er – wie sich aus dem Erwägungsgrund (51) ergibt – anstelle der Änderung der Nachweisrichtlinie eine neue Richtlinie schuf.[1337]

b) Persönlicher Anwendungsbereich der Richtlinie 2019/1152

Artikel 1 der RL 2019/1152 enthält Zweck, Gegenstand und Anwendungsbereich. Nach Art. 1 Abs. 1 ist der Zweck, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparentere und vorhersehbarere Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird. Im Anschluss daran wird in Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie bestimmt, dass die Mindestrechte

1334 https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_de, (abgerufen am 30.03.2020).
1335 *Seikel*, Policy Brief WSI Nr. 17, 11/2017, S. 7 mwN.
1336 *Seikel*, Policy Brief WSI Nr. 17, 11/2017, S. 8 f.
1337 *Maul-Sartori*, NZA 2019, S. 1161–1168 (1162).

„…für jeden Arbeitnehmer in der Union gelten, der nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofes zu berücksichtigen ist.“

aa) Auslegung durch die Mitgliedstaaten?!

In dieser Regelung steckt viel Konfliktpotential, der aus den oben dargelegten Divergenzen zwischen dem nationalen und unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff herrührt. Dem Grunde nach handelt es sich dabei um eine Regelung, die den Mitgliedstaaten den Anwendungsbereich nach ihrem nationalen Recht überlässt. Das muss aber nicht bedeuten, dass es der EuGH in Vorlagefragen bei der nationalen Begriffsbestimmung belässt. Die im nationalen Kontext besprochene Entscheidung zur Arbeitnehmereigenschaft der Rot-Kreuz-Schwestern zeigt, dass der EuGH auch bei Verweisen auf das nationale Recht, dennoch sein weites Begriffsverständnis anlegt. Es scheint, als ob die von vielen Kritiker/innen dabei konstatierte Kompetenzüberschreitung (s.o.), für die hiesige Richtlinie so nicht mehr besprochen werden müsste, denn nun steht in der Richtlinie der klare Hinweis, dass die Rechtsprechung des EuGH zu berücksichtigen sei. Ob es tatsächlich so einfach ist, soll ein Blick in den Gesetzgebungsprozess zeigen:

In der ursprünglichen Fassung wollten Kommission und Parlament an unionsautonomes Begriffsverständnis zugrunde legen, allerdings war der Rat dagegen.[1338] Im Kommissionsvorschlag hieß Art. 1 Abs. 2 noch so: *„In dieser Richtlinie werden die Mindestrechte festgelegt, die für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in der Union gelten.“*[1339]

Nach der Abänderung durch den Rat hieß es in Art. 1 Abs. 2:

> *„In dieser Richtlinie werden Mindestrechte festgelegt, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Union gelten, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.“*

1338 *Maul-Sartori*, NZA 2019, S. 1161–1168 (1163); Ratsdokument 10299/18 vom 21.06.2018, Art. 1 Abs. II; 10054/18 vom 14.06.2018, S. 4 f.

1339 COM 2017, 797 final, S. 9. Abrufbar unter: https://www.parlament.gv.at/PAKT/EU/XXVI/EU/00/67/EU_06770/imfname_10775435.pdf, abgerufen am 30.03.2020.

Der Dissens könnte offenkundiger kaum sein, während Kommission und Parlament eine unionsautonome Bestimmung anstrebten, schlug der Rat eine Regelung rein nach dem Begriffsverständnis der jeweiligen Mitgliedstaaten vor.

Der Konsens mündete schließlich in der Regelung, wie sie verabschiedet wurde.[1340]

Was bedeutet das aber nun?

Zunächst muss man sagen, dass die zentrale Abgrenzung, wer unter den Arbeitnehmerbegriff falle, vorrangig nach der Definition des nationalen Rechts zu bestimmen ist.[1341] Allerdings stellt der wörtliche Hinweis auf die zu beachtende Rechtsprechung des EuGH (die ohnehin zu beachten wäre) eine inkorporierte Auslegungsschranke dar.[1342]

Wie das zu verstehen ist, kann unterdessen nur mit Zuhilfenahme der Erwägungsgründe verständlicher werden. Im Erwägungsgrund (8) der Richtlinie, ist die Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitnehmerbegriff erwähnt. Dort wird in der Fußnote des Erwägungsgrundes (8) auf den Arbeitnehmerbegriff in den Entscheidungen *Lawrie-Blum*, *Union syndicale Solidaires Isére*, *Balkaya*, *Kunsten* und die *DRK-Schwesternschaft* verwiesen. Das kann durchaus Fragen aufwerfen, denn in diesen Entscheidungen ist der EuGH von einem überwiegend unionsrechtlich autonomen Begriffsverständnis ausgegangen; das ist genau das Gegenteil zu dem Verweis von Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie auf die nationalen Regelungen.[1343] *Kolbe* stellt dabei fest, dass es damit auf die erste gesetzliche Definition des unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffes, den europäischen § 611a BGB, hinausgelaufen wäre.[1344] *Henssler/Pant* haben dabei ein Redaktionsversehen entdeckt: Der Verweis auf die Entscheidungen des EuGH bezog sich ursprünglich auf den Kommissionsvorschlag, der von einem autonomen unionsrechtlichen Begriffsverständnis ausging.[1345]

Während sich im Gesetzgebungsprozess der betreffende Artikel der Richtlinie und auch der Erwägungsgrund änderten, blieb die Fußnote mit dem Hinweis auf die besagte Rechtsprechung stehen. Dies macht die Diskrepanz zwischen dem Erwägungsgrund und Anwendungsbereich

1340 *Kolbe*, EuZA 2020, S. 35–47 (37).
1341 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (329); *Maul-Sartori*, NZA 2019, S. 1161–1168 (1163).
1342 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (328).
1343 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (329).
1344 *Kolbe*, EuZA 2020, S. 35–47 (37).
1345 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (329).

verständlicher. Im Übrigen dienen Erwägungsgründe als Auslegungshilfe und haben hinter dem verfügenden Teil einer Richtlinie zurückzustehen, wie sie ihm widersprechen.[1346] Damit ist nicht per se von einem unionsautonomen Arbeitnehmerbegriff bei Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie auszugehen, gleichzeitig sind die Mitgliedstaaten nicht völlig frei, sondern unterliegen einer „*Prüfungsreserve*" durch den Gerichtshof, denn ihm obliegt die verbindliche Entscheidung über die Auslegung von Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie.[1347] Am Ende läuft es doch auf einen persönlichen Anwendungsbereich hinaus, der sich am unionsrechtlich bestimmten Arbeitnehmerbegriff, ausrichtet.[1348]

Einige sehen in dieser Frage kaum praktische Relevanz, denn auch beim Abstellen auf das jeweilige nationale Begriffsverständnis, können die Mitgliedstaaten die Anwendung nicht ausnahmslos auf Arbeitsvertragsparteien begrenzen.[1349] Dies folgt zum einen aus der Richtlinie selbst, aber auch aus der bereits ergangenen Rechtsprechung. Gerade in Hinblick auf Art. 1 Abs. 2 RL 2019/1152 ist die Rechtssache „*O'Brien*" interessant.[1350] Dort ging es um den Anwendungsbereich der Teilzeitrichtlinie und der ihr angehängten Rahmenvereinbarung für einen „Teilzeitrichter". Dies ist eine Besonderheit im britischen Recht. Es handelt sich bei dieser Art Richtern um sog. *Recorder*, die sich von anderen Richtern darin unterscheiden, dass sie auf der Basis von Tagesgebühren vergütet werden und kein Gehalt im klassischen Sinne beziehen. Ihre Tagesvergütung beträgt 1/20 des Gehalts eines in Vollzeit tätigen *Circuit Judge* (Bezirksrichter). Im Gegensatz zu den Vollzeitrichtern haben *Recorder* keinen Anspruch auf eine Altersrente. Der Richter *O'Brien* klagte darauf, dass er Anspruch auf eine Altersrente habe, weil eine Verweigerung derer zu einer Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten führe, zu denen er gemäß der Teilzeitrichtlinie gehöre. Der Antragsgegner, das Vereinigte Königreich Großbritannien, sah ihn ihm einen „Amtsträger", der nicht in einem Arbeitsverhältnis stehe, womit die Teilzeitrichtlinie nicht anwendbar sei.

Die Rahmenvereinbarung der Teilzeitrichtlinie formuliert den Anwendungsbereich ähnlich wie die RL 2019/1152, denn es heißt in § 2 Nr. 1

1346 *Sagan*, in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 1 Rn. 1.97; *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (329).

1347 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (329); Maul-Sartori, NZA 2019, S. 1161–1168 (1163).

1348 *Kolbe*, EuZA 2020, S. 35–47 (37).

1349 *Maul-Sartori*, NZA 2019, S. 1161–1168 (1163).

1350 EuGH, 01.03.2012, Rs. C-393/10, abrufbar unter: http://curia.europa.eu/juris (abgerufen am 30.03.2020).

> *„Die vorliegende Vereinbarung gilt für Teilzeitbeschäftigte, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.“*

Der EuGH stellte dabei fest, dass die Auslegung über den Anwendungsbereich der Richtlinie grundsätzlich dem Mitgliedstaat obliege, jedoch ist das *„den Mitgliedstaaten durch die Richtlinie 97/81 eingeräumte Ermessen bei der Definition der in der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit verwendeten Begriffe …nicht unbegrenzt.“*; es komme dabei darauf an, ob die praktische Wirksamkeit der Richtlinie und der allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts gewahrt werden.[1351] Ob ein Rechtsverhältnis in den Anwendungsbereich einzubeziehen sei, hänge auch davon ab, ob es erheblich anders ausgestaltet ist, als dasjenige, das zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten bestehe, die nach dem nationalen Recht zur Kategorie der Arbeitnehmer gehören.[1352]

Ziel war es, die praktische Wirksamkeit der Richtlinie gegen „beliebige Ausnahmen“ – wie im geschilderten Fall „*O'Brien*“ – abzusichern, gleichwohl wäre das richtige methodische Vorgehen gewesen, den Umsetzungsspielraum der Mitgliedstaaten mit Blick auf die Unionsgrundrechte, den Gleichheitssatz und dem Schutzzweck der Richtlinie zu ziehen.[1353]

Dies lässt vermuten, dass bei einem Rechtsstreit bzgl. der Richtlinie 2019/1152 ein weites Verständnis des Arbeitnehmerbegriffes angelegt würde.

bb) Konkreter persönlicher Anwendungsbereich der Richtlinie 2019/1152

Zu welchem Anwendungsbereich führt das in der Richtlinie 2019/1152?

Unproblematisch sind die Arbeitnehmer/innen, die einen Arbeitsvertrag haben, als solche bezeichnet werden und solche sind in den persönlichen Anwendungsbereich der Richtlinie 2019/1152 einzubeziehen. Wie immer bereitet der Anwendungsbereich an den Rändern Schwierigkeiten.

Wie die oben genannten Erwägungen aber gezeigt haben, ist das nationale Gericht nicht völlig frei darin, nur Arbeitnehmer/innen nach na-

---

1351 EuGH, 01.03.2012, Rs. C-393/10, Rn. 34 abrufbar unter: http://curia.europa.eu/juris (abgerufen am 30.03.2020).

1352 EuGH, 01.03.2012, Rs. C-393/10, Rn. 42 abrufbar unter: http://curia.europa.eu/juris (abgerufen am 30.03.2020).

1353 *Kolbe*, EuZA 2020, S. 35–47 (37).

tionalem Recht in den Schutzbereich der Richtlinie einzubeziehen. Das Unionsrecht ist zu berücksichtigen und so kann es durchaus zu einem weiten Arbeitnehmerbegriff kommen. In solchen Fällen wird auch von einer „*semi-autonomen Begriffsbestimmung*" gesprochen.[1354] Ob jemand unter den Schutz der Richtlinie fällt, wird sich daher daran messen lassen müssen, ob er/sie *wie ein Arbeitnehmer* schutzwürdig ist. Hier sind wir wieder bei dem oben Gesagtem: Es wird dabei nicht ausschließlich auf die *persönliche Abhängigkeit* und auch nicht auf einen *Arbeitsvertrag* ankommen, eine irgendwie geartetes Unterordnungsverhältnis könnte ausreichen, ebenso wie wirtschaftliche Abhängigkeit, wenn den unternehmerischen Risiken keine Chancen gegenüberstehen. *Maul-Sartori* sieht dabei die „*üblichen Verdächtigen*" in der Prüfung: Beamte, GmbH-Geschäftsführer, Praktikanten, Menschen in Behindertenwerkstätten, DRK-Schwestern.[1355] Aber ausweislich des Erwägungsgrundes zu (8) können auch andere dazukommen, wie „*Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind…*".

Ausgeschlossen sind tatsächlich selbstständige Personen, da sie gemäß des Erwägungsgrundes zu (8) „*die Kriterien nicht erfüllen.*". Besonders berücksichtigt sind dort auch Scheinselbstständige, es heißt: „*Wenn eine Person die typischen Kriterien für das Vorliegen einer Arbeitsverhältnisses erfüllt, aber als selbstständig erwerbstätig bezeichnet wird, um bestimmte rechtliche und steuerliche Verpflichtungen zu umgehen, liegt Scheinselbstständigkeit vor. Diese Personen sollten in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Die Ermittlung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses sollte sich an den Fakten orientieren, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien.*"

Dies zeigt, dass sich der Anwendungsbereich der Richtlinie auf Rechtsverhältnisse erstreckt, dem Arbeitsvertragsverhältnis wesensgleich sind. Wobei das nicht heißen muss, dass dem eine im nationalen Recht vorzunehmende Zuordnung zu einem anderen Rechtsverhältnistypus entgegenstünde.[1356]

Art. 1 Abs. 3 und 4 der RL 2019/1152 enthalten Öffnungsklauseln hinsichtlich des persönlichen Anwendungsbereiches zugunsten der Mitgliedstaaten.

Nach Art. 1 Abs. 3 der RL 2019/1152 obliegt es den Mitgliedstaaten Menschen in den Anwendungsbereich der Richtlinie einzubeziehen, de-

---

1354 *Brose*, in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, Befristungsrecht Rn. 13.22.
1355 *Maul-Sartori*, NZA 2019, S. 1161–1168 (1163).
1356 *Maul-Sartori*, NZA 2019, S. 1161–1168 (1163).

ren festgelegte und tatsächlich geleistete Arbeitszeit in einem Referenzzeitraum von vier aufeinanderfolgenden Wochen im Durchschnitt nicht mehr als drei Stunden wöchentlich beträgt. Das kann man als Bagatellgrenze ansehen, die so geringfügig ist, dass sie eine Anwendung der Richtlinie offen lässt.

Recht unscheinbar, aber für Arbeit in der Plattformökonomie, hoch interessant, ist Art. 1 Abs. 4 der RL 2019/1152, denn er stellt die Ausnahme vom vorhergehenden Abs. 3 dar. Die Ausnahme, den Anwendungsbereich im Rahmen einer Bagatellgrenze einzuengen, gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, bei denen vor dem Beschäftigungsbeginn kein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist. Damit zeigt die Richtlinie auf, dass sie das schützen will, wofür sie geschaffen wurde: Atypische Beschäftigung wie Plattformarbeit, Nullstundenverträge und Arbeit auf Abruf, wo oftmals keine garantierte Mindestvorgabe bezahlter Stunden vereinbart ist. Die Art. 1 Abs. 5–8 enthalten die Regelung, dass Arbeitgeber die Verpflichtung aus der Richtlinie delegieren dürfen sowie weitere Bereichsausnahmen.

c) Inhalte der Richtlinie 2019/1152 in Bezug auf Crowd Worker

Wie bereits an mehreren Stellen angeklungen ist, hat der europäische Gesetzgeber bei der Schaffung der Richtlinie auch arbeitende Menschen auf Online-Plattformen im Blick gehabt.[1357]

aa) Persönlicher Anwendungsbereich

Da die hiesige Prüfung für die Plattformen clickworker und Roamler dazu kommt, dass die dort tätigen Crowd Worker Arbeitnehmer/innen sein können, wird die Richtlinie, bzw. das entsprechend umgesetzte Gesetz umfassend auf sie angewendet werden können.

Die Plattformen Roamler und clickworker zeichnen sich durch eine hohe Weisungsdichte und Fremdbestimmung aus. Das trifft nicht auf alle Crowd Work Plattformen zu. Dennoch könnten auch Crowd Worker anderer Plattformen in den Anwendungsbereich fallen.

In diesem Zusammenhang ist die Rechtsfigur der arbeitnehmerähnlichen Person von hohem Interesse. Könnten etwa Crowd Worker, wenn sie als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, also von einer

1357 So auch *Kolbe*, EuZA 2020, S. 35–47 (40).

Plattform wirtschaftlich abhängig sind, unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen. Wirtschaftlich abhängige Selbstständige sind in der Richtlinie nicht erwähnt. Es heißt im Erwägungsgrund (8), dass die Richtlinie gerade nicht auf „*Personen, die tatsächlich selbstständig sind*" anzuwenden sei. Weiter ist dort dann zu lesen, dass der „*Missbrauch des Status der selbstständigen Erwerbstätigkeit*", eine Form der falsch deklarierten Erwerbstätigkeit darstelle – mithin Scheinselbstständige – unter die Richtlinie fallen. Hier sind wir wieder bei der Divergenz zwischen der arbeitnehmerähnlichen Person und der Scheinselbstständigkeit. Sie muss jedoch nicht unerträglich bleiben. Der Wortlaut, der „*tatsächlich*" selbstständige Personen von dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausnimmt, könnte gegen die Anwendbarkeit auf die arbeitnehmerähnliche Person sprechen. Denn die arbeitnehmerähnliche Person ist selbstständig. Sie ist aber *tatsächlich* auch wirtschaftlich abhängig. Ob die Richtlinie auf sie Anwendung findet, richtet sich nach dem Schutzzweck der Richtlinie. Der Schutzzweck der Richtlinie sind transparente und fairere Arbeitsbedingungen; diese treffen wirtschaftlich abhängige Selbstständige ebenso wie Arbeitnehmer/innen. Ähnlich wie Arbeitnehmer/innen haben arbeitnehmerähnliche Personen einen erhöhten Schutzbedarf über Mindestarbeitsbedingungen unterrichtet zu werden und Durchsetzungsinstrumente an die Hand zu bekommen. Der Umstand fehlender Planungssicherheit macht sie ja zu arbeitnehmerähnlichen Personen. Diese Planungssicherheit ist in der Richtlinie aber besonders hervorgehoben, denn ihr geht es an mehreren Stellen um eine bessere Vorhersehbarkeit (Erwägung (4), (8), (30), (43)) und diese ist gerade bei wirtschaftlicher Abhängigkeit geboten. Diesem Ergebnis steht nicht entgegen, dass der Erwägungsgrund (8) die Scheinselbstständigen dem Schutz der Richtlinie unterstellt. Diese sind nämlich Arbeitnehmer/innen und zwar auch nach nationalem Recht. Die Einbeziehung kann somit auch als Klarstellung gedeutet werden, dass Umgehungen schlicht nicht geduldet werden. Eine Einengung des Anwendungsbereiches kann darin nicht gesehen werden.

Ob in Heimarbeit Beschäftigte von der Richtlinie umfasst werden, wird die Umsetzung zeigen. Dafür sprechen die gleichen Gründe, wie für die Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Person sprechen.

bb) Sachlich relevante Inhalte für Crowd Worker

Nach dem personellen Anwendungsbereich in Art. 1 und den Begriffsbestimmungen in Art. 2 der RL 2019/1152, folgt eine „*bunte Regelungsvielfalt*

hochgradig heterogen ausgestalteter Einzelfallbestimmungen".[1358] Die erste für Crowd Worker inhaltlich interessante Regelung ist in Art. 3 zu sehen, wonach der Arbeitgeber die aus der Richtlinie erforderlichen Informationen schriftlich bereitzustellen habe, wobei diese Informationen nicht zwingend in Papierform bereitgestellt werden müssen, sondern auch in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln sind, wobei dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einer Speicherung möglich sein muss. Crowd Workern könnten die Informationen über die App oder in ihrem personalisierten Nutzerkonto zugänglich gemacht werden, dort könnten sie abgespeichert werden und eine Übermittlungs- und Empfangsbestätigung könnte an die Plattform automatisiert geschickt werden. Ob freilich damit sichergestellt würde, dass Crowd Worker ihre Rechte auch kennen, ist wie immer im Fall der Kenntnisnahme von Rechten fraglich (Stichwort: Clickwrapping). Das zweite Kapitel der Richtlinie (Artikel 4 – 7) enthält formale Pflichten des Arbeitgebers, Arbeitnehmer/innen über die wesentlichen Aspekte ihrer Arbeit zu unterrichten. Das dritte Kapitel der Richtlinie umfasst den Kern der Regelungen über die Mindestanforderungen. Art. 8 betrifft Regelungen über die Probezeit und Art. 9 Regelungen zur Mehrfachbeschäftigung; beides dürfte bei Crowd Work nur nebensächlich relevant werden.

In Art. 10 der Richtlinie wird eine Mindestvorhersehbarkeit bei völlig oder größtenteils unvorhersehbaren Arbeitsmustern (Begriff Art. 2 lit. c Organisationsform der Arbeitszeit nach einem bestimmten Schema, das vom Arbeitgeber festgelegt wird) festgelegt. Auf den ersten Blick passt die Regelung nicht zu den üblichen Crowd Work Modellen auf Online Plattformen, denn bei dieser Arbeitsorganisationsform wird eben nichts abgerufen, Crowd Worker werden nicht im herkömmlichen Sinne „verpflichtet", ihnen wird keine Schicht oder ähnliches zugeteilt. Die Regelung bezieht sich dem Grunde nach auf Abrufarbeitsverträge oder Null-Stunden-Verträge. Wie wir jedoch oben gesehen haben, sind Geschäftsmodelle der online Crowd Work darauf nicht angewiesen.

Hierbei könnte jedoch Art. 11 der Richtlinie helfen; danach haben die Mitgliedstaaten, wenn sie Abrufverträge oder *ähnliche Arbeitsverträge* erlauben, die Pflicht eine der drei folgenden Maßnahmen zu ergreifen, um missbräuchliche Praktiken zu unterbinden:

a) Beschränkungen der Anwendung und Dauer von Abrufverträgen und ähnlichen Arbeitsverträgen;

1358 *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (329).

b) eine widerlegbare Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag mit einem garantierten Mindestumfang bezahlter Stunden ausgehend von den in einem bestimmten Zeitraum durchschnittliche geleisteten Stunden vorliegt;
c) andere gleichwertige Maßnahmen, mit denen missbräuchliche Praktiken wirksam verhindert werden können.

Hier könnte eine Schutzmaßnahme für Crowd Work implementiert werden. Wie wir oben gesehen haben, sind Arbeitsverträge bei Crowd Work auf Online-Plattformen insofern besonders, als sie je nach Ausgestaltung des Geschäftsmodells extrem kurz befristet sind oder qua Realofferte begründet werden, wenn Leistung und Gegenleistung über einen längeren Zeitraum ausgetauscht werden und die sonstigen Voraussetzungen des § 611a BGB vorliegen. Da Crowd Workern selten Arbeitsverträge angeboten werden, sie aber, wie in den beiden Fällen von Roamler und clickworker dargestellt, durchaus in einem Arbeitsvertragsverhältnis stehen können, müssten sie in vielen Fällen mühsam den Klageweg beschreiten, um zu ihrem Recht zu kommen. Hier könnte daher Art. 11 lit. b) der Richtlinie helfen. Zugunsten der Crowd Worker könnte dann eine gesetzliche Vermutung greifen, dass sie in einem Arbeitsverhältnis mit einem garantierten Mindestumfang bezahlter Stunden stehen, ausgehend von den in einem bestimmten Zeitraum durchschnittlich geleisteten Stunden. Das muss keine untragbaren Nachteile für die Plattformen mit sich bringen. Als Intermediäre in mehrseitigen Märkten müssen sie ohnehin beide Seiten bedienen: Crowd Worker und Crowdsourcer. Wird eine Seite auf Dauer bevorzugt, springt die andere ab und das Geschäftsmodell gerät ins Wanken. Plattformen sind darauf angewiesen, gute Crowd Worker zu haben, die die jeweiligen Arbeiten schnell und fehlerfrei absolvieren; sie sind ebenfalls auf Aufträge von Crowdsourcern angewiesen. Diese beiden Seiten werden nur dann eine erfolgreiche Interaktion haben, wenn beide Interessen auf Dauer befriedigt werden. Das heißt, Crowdsourcer wollen erledigte Arbeiten, Crowd Worker wollen diese Arbeit gegen Entgelt erledigen. Das muss die Plattform kuratieren.

Die Voraussetzungen eines Arbeitsvertrages werden nur Power Crowd Worker erfüllen, sie sind aber auch diejenigen, die dann den arbeitsrechtlichen Schutz „verdienen". Damit macht es Sinn, dass zu ihren Gunsten ein Arbeitsvertragsverhältnis mit einem Mindestumfang an Stunden angenommen wird. Die Regelung betrifft nicht nur Abrufverträge, sondern auch *ähnliche* Arbeitsverhältnisse. Arbeitsverhältnisse mit Plattformen weisen durchaus Ähnlichkeiten mit dem Abrufarbeitsverhältnis aus. Die Tatsache, dass die Arbeit im virtuellen Raum verteilt wird und sich Crowd Worker die Aufgaben abholen, kann nicht dazu führen, dass gar kein Ar-

beitsverhältnis zustande kommt. So könnte die bloße Arbeitsorganisation zur Umgehung von Arbeitsrecht führen, was ersichtlich nicht geduldet werden kann. Wie der nationale Gesetzgeber diese Regelungen im Einzelfall ausgestalten wird, ist völlig offen. Allerdings ist zu empfehlen, dass sie Arbeit auf Online-Plattformen und insbesondere die Arbeitsorganisationsform im Blick behält.

Art. 12 der Richtlinie könnte für Crowd Worker auf Online-Plattformen relevant werden, denn in Abs. 1 sollen die Mitgliedstaaten sicher stellen, dass Arbeitnehmer, wenn sie seit mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber tätig sind, ihn um eine Arbeitsform mit vorhersehbaren und sichereren Arbeitsbedingungen ersuchen dürfen und eine begründete schriftliche Antwort zu erhalten haben. Hier könnten sich gerade die erwähnten Power Crowd Worker an die Plattform wenden, wenn sie seit mindestens sechs Monaten Aufgaben für die Plattform erledigen. Gleichwohl wird es keine Verpflichtung zur Einstellung geben können, aber zumindest muss man sich damit befassen, da die Vertragsbeziehungen verstetigt werden und auch das eine Arbeitsvertragsbeziehung mit vorhersehbaren Bedingungen rechtfertigt.

Art. 17 und 18 der Richtlinie könnten ebenfalls auf Crowd Worker Auswirkungen haben. Art. 17 der Richtlinie sieht den Schutz vor Benachteiligungen und jedweden negativen Konsequenzen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter vor, wenn sie Beschwerde beim Arbeitgeber eingereicht oder ein Verfahren angestrengt haben, um die Einhaltung der Regelungen aus der Richtlinie durchzusetzen. Für Crowd Worker könnte dies bedeuten, dass sie in keinem Fall von der Plattform deaktiviert werden dürfen oder ihre erlangte Reputation zurückgesetzt werden darf, weil sie sich bei der Plattform oder anderer Stelle über die Nichteinhaltung der Richtlinie bzw. deren Umsetzungsregelungen beschweren. Art. 18 der Richtlinie stellt dabei sicher, dass gerade Kündigungen oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung wegen in Anspruch genommener Rechte aus der Richtlinie (deren Umsetzung), zu untersagen sind.

Haben Arbeitnehmer/innen die Vermutung, dass ihnen wegen Inanspruchnahme ihrer Rechte aus der Richtlinie gekündigt worden sei, können sie vom Arbeitgeber verlangen, die hinreichend genau bezeichneten Gründe für die Kündigung zu erfahren. Es soll auch eine Art Beweislastumkehr geschaffen werden, wenn Arbeitnehmer/innen vor Gericht oder einer zuständigen Stelle Tatsachen aufführen können, dass ihnen wegen Inanspruchnahme der Rechte aus der Richtlinie gekündigt worden sei, dies zu ihren Gunsten vermutet wird und der Arbeitgeber nachweisen muss, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist. Für Crowd

Worker kann diese Regelung relevant werden, wenn sie von der Plattform deaktiviert werden. Die Formulierung der Richtlinie ist nicht nur auf Kündigungen beschränkt, sondern bezieht sich auch auf Maßnahmen gleicher Wirkung. Eine solche könnte eine Deaktivierung sein. Da sich Plattformen in vielen Fällen nicht als Arbeitgeber sehen, werden sie auch keine Kündigung aussprechen. Gerade wenn aber Crowd Worker ihre Rechte aus der Richtlinie geltend machen, könnten sie Gefahr laufen, deaktiviert zu werden mit der Folge, dass sie ihre gesamte Reputation/Erfahrungspunkte und Verdienstmöglichkeiten verlieren. Sie könnten anstrengen, dass sie Arbeitnehmer/innen im Sinne der Richtlinie sind und daher das Recht haben, die Gründe für diese einschneidenden Maßnahmen zu verlangen. Ob ihnen das viel bringen würde, steht auf der anderen Seite, denn für eine Kündigung oder Deaktivierung würden andere Gründe „vorgeschoben" werden; der Zusammenhang mit dem Unterrichtungsersuchen könnte wegen zeitlicher Nähe nur als Indiz gelten.[1359]

Die übrigen Regelungen der Richtlinie betreffen hauptsächlich Schlussbestimmungen aus denen sich keine materiellen Rechte für Crowd Worker ableiten.

Natürlich haben die Mitgliedstaaten einen Spielraum bei der Umsetzung der Richtlinie, aber die Richtlinie legt teils auch sehr genau fest, was in Zukunft an Mindestarbeitsbedingungen erwartet wird. Gerade die Tatsache, dass sich die Richtlinie in ihren Formulierungen nicht nur auf rechtliche bekannte Begriffe wie Kündigung und Abrufarbeitsverhältnis beschränkt hat, zeigt, dass sie neue Arbeitsformen – gerade wie die Plattformarbeit – erfassen will. Das ist begrüßenswert und der nationale Gesetzgeber sollte dies bei der Umsetzung berücksichtigen.

II. Schlussüberlegungen zum europäischen Arbeitnehmerbegriff

Es lässt sich keine pauschale Antwort auf die Frage finden, ob der Arbeitnehmerbegriff nach dem EuGH nun gut oder schlecht sei. Um es mit den Worten von *Bücker* zu der *FNV Kunsten* Entscheidung zu sagen: *„Die Antwort, die der EuGH gefunden hat, hätte durchaus schlimmer ausfallen können.*"[1360]

1359 *Kolbe*, EuZA 2020, S. 35–47 (42).

1360 *Bücker* in: FS Klebe (2018), Demokratisierung der Wirtschaft durch Arbeitsrecht, S. 65.

Rechtsanwender/innen müssen damit zurechtkommen, dass es einen nationalen und einen europäischen Arbeitnehmerbegriff gibt. Wie oben aufgezeigt wurde, divergieren diese beiden Begriffe aber enorm. Diese Divergenzen sind schon erstaunlich, da wir ja nicht über völlig unterschiedliche Rechtsinstitute oder hinnehmbare Unterschiede in der Rechtskultur sprechen. Wir sprechen im nationalen und europäischen Arbeitsrecht von arbeitenden Menschen. Ihr Schutz rechtfertigt sich aus der existentiellen Angewiesenheit auf den Arbeitsplatz. Weder nach dem nationalen noch nach dem europäischen Begriff würde man diesen Schutz versagen, wenn alle Kriterien des § 611a BGB oder der Lawrie-Blum-Formel des EuGH erfüllt sind.[1361]

Was aber ist los an den Rändern dieser Begriffe? Was, wenn wie bei Crowd Work die „Verpflichtung zur Leistung" in eine „Option zur Leistung" umgewandelt wird, die aber faktisch doch eine Verpflichtung ist, weil Menschen nun mal arbeiten müssen, um Geld für ihr Leben zu verdienen? Wir reden hier nicht über das Problem, wer nicht verpflichtet ist, hat keinen – wie auch immer gearteten – Vertrag. Wir sprechen darüber, dass es in Zukunft Arbeitsorganisationsmodelle gibt, die alles auf „Freiwilligkeit" setzen, weil sie die Angebotssituation mittels Technik umkehren können. Ähnlich verhält es sich mit dem Element der Weisungsgebundenheit, beide Arbeitnehmerbegriffe stellen darauf ab. Ursprünglich war dies eine großartige Leistung juristischer Abstraktion, um abhängige Arbeit von anderen Vertragsformen abzugrenzen.[1362] In einer Welt, die voll ist von modernen Arbeitsformen, hilft sie nicht, wie sie soll.

Der EuGH hat das besser begriffen als der nationale Gesetzgeber. Auch wenn Dogmatik und Kompetenzgrenze zuweilen besser eingehalten sein könnten.

Der EuGH macht jedoch in seiner Rechtsprechung deutlich, dass er eigentlich nicht den personellen Anwendungsbereich auslegt, sondern teleologisch die Frage stellt, wer den Schutz der jeweiligen Regelung „verdient" hat.[1363] Die Regelungen über den Mutterschutz zeigen dies: Bei Frau *Danosa* ging es nicht um den Schutz einer Fremd-Geschäftsführerin und bei Frau *Saint Pix* ging es nicht um eine Person ohne gegenwärtige Beschäftigung, es ging vielmehr darum, dass bestimmte Nachteile sie getroffen hatten, weil sie Frauen und schwanger waren.[1364] Dass der EuGH diesen

1361 *Benecke*, EuZA 2018, S. 3 -17 (14).
1362 *Benecke*, EuZA 2018, S. 3–17 (15).
1363 *Benecke*, EuZA 2018, S. 3–17 (14).
1364 *Benecke*, EuZA 2018, S. 3–17 (11).

Schutz am Arbeitnehmerbegriff konstruierte, lag an den Gegebenheiten, wie die Fälle jeweils zu EuGH kamen, nämlich durch Kündigungen, bzw. Aufgabe der Arbeitssuche infolge der Schwangerschaft.

Der Ansatzpunkt wäre nicht im Arbeitnehmerbegriff zu suchen, sondern in der Schutzzone der jeweiligen Regelung; das Credo wäre, nicht den Arbeitnehmerbegriff zu flexibilisieren, sondern die jeweilige Schutzzone für jene zu öffnen, die sie benötigen unabhängig von der Vertragsart aufgrund derer sie tätig werden.[1365] Menschen wären dann nicht Arbeitnehmer/innen, weil sie schutzbedürftig sind, sondern jemand ist schutzbedürftig und sollte deshalb unter die Richtlinie fallen. Das hat mit Weisungsbindung nichts zu tun. Das wäre ein „korrektes" Vorgehen im Sinne teleologischer Begriffsbildung.[1366]

Fakt ist aber, dass die Divergenzen und Systemverschiebungen, die die unterschiedlichen Arbeitnehmerbegriffe auf nationaler und europäischer Ebene, mit sich bringen, nicht für Rechtssicherheit sorgen. Der tätigkeitsbezogene Ansatz des EuGH hat begonnen die Vertragstypengrenze des BGB zu schleifen; dafür gibt es aber legitime Gründe, denn die Grenzen zwischen Arbeitsrecht und anderen Tätigkeitsverträgen verwischen und die verschiedenen Vertragstypen bieten nicht in allen Fällen eine ausreichende Abgrenzung; daher ist zu überlegen, wie der Anwendungsbereich von Schutzvorschriften zugunsten des unterlegenen Vertragspartners zu normieren ist.[1367]

Der europäischen Kommission hier Untätigkeit vorzuwerfen, wäre ungerecht, denn das 2006 vorgestellte Grünbuch für „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts" hatte zwei interessante Aspekte.[1368]

Zum einen warf es die Frage auf, ob es nicht sinnvoll sei, den Arbeitnehmerbegriff in den Richtlinien zu vereinheitlichen.[1369] Zweitens fragte die Kommission danach, ob man einen Grundstock an Vorschriften bräuchte, welche die Beschäftigungsbedingungen aller Beschäftigten regeln sollten unabhängig von der Vertragsform.[1370] Die Ideen liegen in seither in der

1365 *Benecke*, EuZA 2018, S. 3–17 (17); *Wank*, EuZA 2016, S. 143 (150); ders. AuR 2017, S. 140–153 (145 ff.).
1366 *Benecke*, EuZA 2018, S. 3–17 (9 f.).
1367 *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (164).
1368 Zusammenfassend: *Wank*, AuR 2007, S. 244–249.
1369 Darauf hinweisend *Temming,* SR 2016, S. 158–168 (164).
1370 Darauf hinweisend *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (165); *Kocher/Hensel*, NZA 2016, S. 984–997; *Kocher*, KJ 2013, S. 145 -157 (153).

Ablage, vielleicht sollte man sie wieder befreien und vielleicht ist die RL 2019/1152 ein Schritt in diese Richtung.

C. Was würde Crowd Workern tatsächlich helfen?

Das beste Recht bringt nichts, wenn es nicht durchgesetzt werden kann. Einige Crowd Worker werden Arbeitnehmer/innen sein, andere Heimarbeiter/innen oder Arbeitnehmerähnliche. Die Vielfalt von Crowd Work und die verschiedenen Möglichkeiten mittels des Prinzips Crowdsourcing, Arbeit zu organisieren, wird es auch mit sich bringen, dass viele Crowd Worker Selbstständige sind. Wie kann ihnen innerhalb wie außerhalb rechtlicher Kategorien geholfen werden? Wenn man sich die drängendsten Probleme von Crowd Workern ansieht, erkennt man, dass dies nicht zwangsläufig statusbezogene Beschwerden sind.[1371] Viele monieren, dass sie von einem Moment auf den anderen von der Plattform deaktiviert werden können. Sie werden dann von Verdienstmöglichkeiten abgeschnitten. Die erarbeitete Reputation, die Zeit und Mühe gekostet hat und letztlich das immaterielle Zeugnis aller Crowd Worker darstellt, ist nicht mehr zugänglich. Je nach Abhängigkeitsgrad kann das wirtschaftlich bedrohlich werden. Hinzukommt, dass Klärungsmöglichkeiten meist nicht eröffnet werden. Soll man sich an den Algorithmus wenden, der die Deaktivierung veranlasst hat?

Schließlich gibt es eine enorme Intransparenz über die Daten. Bei aller Unterschiedlichkeit, die es bei Arbeit auf Plattformen gibt, ist eine Gemeinsamkeit, dass enorm viele Daten produziert werden. Direkt und indirekt.

Zum einen, was die Crowd Worker selbst aktiv beisteuern, zum anderen, was sie durch Tracking Daten produzieren und welche Rückschlüsse daraus ableitbar sind. Diese Daten sind arbeitsrechtlich relevant, denn wieviel und wie jemand auf einer Plattform arbeitet, kann damit sofort nachvollzogen werden.

Würde man allein für diese Probleme der Deaktivierung, eines Beschwerdekanals, des Reputations- und Datenschutzes eine Lösung finden, wäre vielen Crowd Workern in ihrem täglichen Arbeiten schon gehol-

1371 Siehe hierzu den Studienteil § 2 C. III.

fen.[1372] Auch, wenn damit viele der oben angesprochenen arbeitsrechtlichen Probleme mitnichten geklärt wären.

Hier wird auch nach Lösungsmöglichkeiten gesucht, die auch außerhalb des klassischen Rechtsweges stehen. Diskutiert werden Selbstverpflichtungen und Ombudsstellen.

Überlegenswert ist aber auch, wie mittels Technologie das rechtlich Wünschenswerte in das Design einer Plattform programmiert werden könnte. Die Verfasserin vermisst hierzulande eine Diskussion, die man als „*Regulation by design*" bezeichnen kann.[1373] Das Vorgehen ist aus dem Datenschutzrecht unter „*Data Protection by design*" bekannt (dazu sogleich). Das Prinzip kann aber ausgeweitet werden. Ein Crowd Worker sollte nicht zuerst ein formelles Verfahren verwiesen werden, um Ratings mitnehmen zu können. Dies sollte in das Softwaredesign programmiert werden können.

Die Überlegungen werden im Folgenden dargelegt, sie verstehen sich als Denkanstöße, die in Zukunft vertiefter zu besprechen sein werden.

I. Selbstverpflichtungen

Die Anzahl der Regulierungsbemühungen, -vorschläge, -probleme und -aspekte bietet so viel Diskussionsstoff, dass es diese Arbeit sprengen würde.[1374] Es gibt so viele unterschiedliche Plattformmodelle, dass auch völlig unterschiedliche Rechtsgebiete betroffen sind.[1375]

Zwar gibt es auf EU-Ebene die P2B-Verordnung, die das Europäische Parlament im Juni 2019 zur Förderung und Transparenz von Online-Vermittlungsdiensten erlassen hat und die am 12. Juli 2020 in Kraft tritt, aber diese gilt nur zwischen Plattformen und gewerblichen Nutzern.[1376] Wir werden später noch auf einige Inhalte der Verordnung kommen. Bezüglich der Arbeit auf Plattformen gibt es – abgesehen von der o.g.

1372 *Walzer* bespricht die Probleme „Schutz der Plattformmitgliedschaft und digitalen Reputation" de lege ferenda, S. 240–245.

1373 In dieser Form nur bei Schmidt gelesen, FES 2016.

1374 *Greef/Schroeder*, Plattformökonomie und Crowdworking: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure, Forschungsbericht 500 für das BMAS, 2017.

1375 *Parker et. al.*, Plattform-Revolution, S. 231–260.

1376 Verordnung (EU) 2019/1150 vom 20. Juni 2019, L 186/57, abrufbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1150&from=de (abgerufen am 08.04.2020).

RL 2019/1152 – keine offizielle Regulierung. Gleichwohl hat Arbeit auf Plattformen eine breite Öffentlichkeit erfahren und insbesondere die Gewerkschaften IG Metall, Ver.di sowie die NGG haben sich der unterschiedlichen Themen angenommen. In Bezug auf Crowd Work verdient dabei die von der IG Metall mit einigen relevanten Crowd Work Plattformen 2017 errichtete Ombudsstelle besondere Erwähnung. Ihr Ziel ist es, Streitigkeiten zwischen Crowd Workern und Plattformbetreibern zu schlichten. Dazu müssen die Plattformbetreiber Unterzeichner/innen der Selbstverpflichtung „Grundsätze für bezahltes Crowdworking/Crowdsourcing" sein. Diesen darzustellenden Entwicklungen von Crowd Work wird ein allgemeiner Ansatz zu Selbstregulierungen in der Plattformökonomie vorangestellt. Das Prinzip der Selbstverpflichtung ist nicht neu, viele Branchen und Bereiche nutzen die Möglichkeiten. Gerade für den Bereich der Plattformökonomie gibt es prominente Auffassungen schwerpunktmäßig mit Selbstverpflichtungen zu arbeiten.

1. Selbstverpflichtungen in der Plattformökonomie

Sundararajan veröffentlichte im Jahr 2016 das Buch „The Sharing Economy".[1377] Zuvor veröffentlichte er gemeinsam mit *Cohen* den Artikel „Self-Regulation and Innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy".[1378] Er ist Professor an der New York University.[1379] Sein Hintergrund ist für die Bewertung seiner Vorschläge nicht irrelevant. Er war vor seiner Professur Unternehmer im Silicon Valley; seine Forschung wird unterstützt durch Google, IBM und Microsoft. *Sundararajan* ist – anders kann man es kaum sagen – ein großer Fan der sog. „*Sharing Economy*".[1380] Darunter fällt noch viel mehr als Arbeitsplattformen, aber da die sog. „*Sharing Economy*" hauptsächlich in Form von Plattformen existiert, beziehen sich seine Thesen auch auf Plattformen, wo gearbeitet wird. Die Haupterrungenschaft der *Sharing Economy* sei seines Erachtens, dass Technik es ermögliche, ungenutzte physische Ressourcen zu teilen – beispielweise das Auto, andere Gegenstände, aber eben auch Arbeitskraft.[1381]

1377 *Sundararajan*, The Sharing Economy, 2016.
1378 *Molly/Sundararajan*, Chicago Law Review 2015, S. 117–133.
1379 Eintrag „Arun Sundararajan" https://en.wikipedia.org/wiki/Arun_Sundararajan, abgerufen am 11.05.2020.
1380 Zum Sharing-Narrativ siehe § 2 C. IV. 5.
1381 *Sundararajan*, Sharing Economy, S. 159 ff.

Nie zuvor in der Geschichte des Kapitalismus war es einfacher möglich, dass sich völlig Fremde gegenseitig etwas ausleihen oder sich ihre Wohnung überlassen – dies sei v.a. auf die Sanktionsmöglichkeiten mittels Bewertungen zurückzuführen.[1382] Im Falle guter Interaktion falle eine Bewertung positiv aus, im Falle schlechter eben negativ – insgesamt bauen sich Teilnehmer/innen der sog. „*Sharing Economy*" eine Reputation auf, die eben ihre Vertrauenswürdigkeit und auch Performance widerspiegelten.[1383] Nach seiner Auffassung sei das durchweg positiv zu beurteilen, weil es den alten Kapitalismus, der unternehmensgelenkt, unpersönlich und kommerziell sei mit einer stärkeren sozialen Komponente des Tauschens und letztlich auch mit einem höheren Grad an Autonomie der Beteiligten ausstatte.[1384]

Sundararajan schlägt vor diesem Hintergrund vor, dass sich der Staat mit Regulierung zurückhalte, da es der Markt – gerade durch die eingebetteten Bewertungssysteme – selbst richten werde; so seien „*safe harbors*" nötig, wo sich Plattformen entfalten können ohne Sorge vor zu viel oder falscher Regulierung zu haben.[1385] Insbesondere seien die Plattformen selbst am besten darin, eine eigene Regulierung zu betreiben, in Form von Selbstverpflichtungen.[1386] Möchte man diese Meinung teilen oder nicht, ist eine persönliche Sache. Jedenfalls muss eine solch libertäre Haltung nicht unerträglich empörend sein, denn sie ist nichts Plattformspezifisches.[1387]

Obgleich es keine Empörung auslösen muss, so kann man sich schon über die Ignoranz wundern: *Sundararajans* Ansichten blenden konsequent die o.g. Missstände auf Plattformen aus. Das Machtungleichgewicht zwischen den ausufernden Nutzungsbedingungen der Plattformen gegenüber den Nutzer/innen, denen wenig mehr übrigbleibt als zu akzeptieren oder ausgeschlossen zu werden, nimmt er gar nicht zur Kenntnis.

Ebensowenig, dass Selbstregulierung zwar ein Anfang ist, aber bei fehlender Parität, das Machtungleichgewicht nur vertieft. Außerdem ist Selbstregulierung sehr genau zu betrachten: Wollen sich Plattformen nur einer staatlichen Regulierung entziehen, mithin von sich ablenken? Das ist keine Unterstellung, aber es ist zur Kenntnis zu nehmen, dass gut gemeinte Selbstverpflichtungen auch ein hervorragendes Marketinginstru-

---

1382 *Sundararajan*, Sharing Economy, S. 60 ff.
1383 *Sundararajan*, Sharing Economy, S. 65.
1384 *Sundararajan*, Sharing Economy, S. 36.
1385 *Sundararajan*, Sharing Economy, S. 140.
1386 Cohen/*Sundararajan*, Chicago Law Review 2015, S. 117–133.
1387 Zusammenfassung weiterer vorwiegend libertärer Haltungen zur Plattformökonomie, *Parker* et. al., Plattform-Revolution, S. 236–241.

ment sein können, um soziale Verantwortung zu *behaupten*. Denn während wir beim Vollzugsdefizit des Arbeitsrechts darüber sprechen, dass es wenigstens noch die Möglichkeit der Durchsetzung gibt, so wird diese mit bloßen Selbstverpflichtungen zur wohlwollenden oder weniger wohlwollenden Option. Das ist die dunkle Seite von Selbstverpflichtungen.

Eine helle Seite *kann* es dort geben, wo Sozialpartner zusammenkommen und die Bedingungen gemeinsam aushandeln, wie das kommende Beispiel zeigen soll.

2. Code of conduct und Ombudsstelle

In seiner ersten Version aus dem Jahr 2015 war er hiesige Code of conduct eine Selbstverpflichtung verschiedener Plattformbetreiber mit Unterstützung des Deutschen Crowdsourcing Verbandes. Sie verpflichteten sich darin auf ein paar gemeinsame Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing/Crowdworking. 2017 wurde diese Version durch die aktuell gültige Version abgelöst.[1388] In diesen zwei Jahren hat sich die IG Metall mit den Unterzeichner/innen des Code of conduct sowie Crowd Workern mehrmals in Workshops getroffen, um die Arbeitsbedingungen von Crowd Workern zu thematisieren.[1389] Die Ergebnisse fanden Eingang in der neu aufgelegten Version des Code of conduct. Dort sind zehn Punkte niedergelegt, vorangestellt ist eine Definition von Crowdworking, Ziel, Zweck und Anwendungsbereich der Selbstverpflichtung.

a) Inhalt des Code of conduct

In der Definition von Crowdworking grenzen die Unterzeichner/in zunächst zum unbezahlten Crowdsourcing ab und lehnen sich dann an die Definition von *Leimeister/Durward/Blohm* an, die im bezahlten Crowdworking eine Form digitaler Erwerbsarbeit sehen, in der eine nicht definierte Menge an Personen mittels eines offenen Aufrufs digitale Güter

---

1388 Code of conduct, Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing/Crowdworking, 2017. Abrufbar unter: http://crowdsourcing-code.de/ (abgerufen am 08.04.2020).

1389 Pressemitteilung der IG Metall vom 09.06.2017, abrufbar unter: https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/ig-metall-zieht-positive-zwischenbilanz-des-crowdworking-p.

produziert. Darauf folgt die Feststellung, dass Crowdworking „*in der Regel den gleichen gesetzlichen Regelungen wie Freiberuflichkeit oder selbstständiges Unternehmertum*“ unterliegt und dann „*kein dauerhaftes, sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis*“ darstellt.

Weiter heißt es, dass Crowd Work nicht nur als Nebeneinnahmequelle, sondern von einigen Crowd Workern auch als Haupteinnahmequelle genutzt werde. Crowdworking zeichne sich dabei durch ein „*hohes Maß an Flexibilität aus*“ und sei „*generell freiwillig*“, denn „*die Crowd Worker können jederzeit selbst entscheiden, ob sie einen Auftrag annehmen möchten. In der Regel sind sie bei der Zeiteinteilung weitestgehend frei. Auf der anderen Seite gibt es von den Plattformbetreibern keine Auftragsgarantie, da das Angebot durch den Markt bestimmt wird.*“

Im Abschnitt Ziel und Zweck des Code of conduct betonen die Unterzeichner/in, dass es ihnen um eine Basis für ein vertrauensvolles und faires Miteinander zwischen Plattformbetreibern und Crowdworkern gebe. Sie räumen dabei ein, dass es einige Unklarheiten in rechtlicher Hinsicht gebe, wo der Code of conduct eine Orientierung bieten soll. Im Anwendungsbereich weisen sich auf die Freiwilligkeit der selbstauferlegten Verpflichtung hin, der nur innerhalb des Unterzeichnerkreises Geltung beanspruchen kann. Acht Plattformbetreiber haben den Verhaltenskodex unterzeichnet, nämlich die Geschäftsführer der Plattformen Testbirds, clickworker, content, Crowdguru, appjobber, Shopscout, Bugfinders sowie die Geschäftsführerin von Streetspotr.

In **Nr. 2** des Verhaltenskodex wollen die Unterzeichner/in auf die rechtlichen und steuerlichen Regelungen und Vorgaben hinweisen, die der Tätigkeit zugrunde liegen, wobei sie v.a. darauf hinweisen, dass Crowd Worker sich entsprechend ihrer persönlichen Situation um rechtliche und steuerliche Angelegenheiten selbstständig kümmern müssen.

Nr. 3 sieht eine Regelung für eine faire und angemessene Bezahlung vor, wobei in die Kalkulation „*Faktoren wie Komplexität der Aufgabe, notwendige Qualifikationen, Ortsgebundenheit, lokale Lohnstandards sowie den zu erwartenden Zeitaufwand*“ eine Rolle spielen. Ferner verpflichten sich die Plattformbetreiber zu Transparenz bei den Zahlungsbedingungen (Fristen, Auszahlung).

Nr. 4 enthält Grundsätze guter Arbeit, die „*auch in der digitalen Welt Gültigkeit für sich beanspruchen*“ kann. Die Plattformbetreiber möchten ein online Arbeitsumfeld schaffen, das „benutzerfreundlich“ und „intuitiv“ gestaltet ist. Es soll direkte Kontaktmöglichkeiten geben, ebenso wie anerkennende Maßnahmen für die Arbeit auf Plattformen, die motivieren

sollen; so beispielsweise Erfahrungspunkte, Badges, Preise und Awards, FAQs, How-To's und Foren sowie Weiterbildungsmöglichkeiten.

In **Nr. 5** verpflichten sich die Plattformbetreiber zu einem respektvollen Umgang, insbesondere seien sie sich der Verantwortung bewusst, die Interessen beider Seiten zu achten und zu berücksichtigen.

In der Regelung **Nr. 6** geht es um klare Aufgabendefinitionen und eine angemessene Zeitplanung, die notwendig ist, damit Crowd Worker die Aufgaben in realistischen Zeiten abarbeiten können.

Die Regelung **Nr. 7** legt von Seiten der Plattformbetreiber, die Freiwilligkeit und Flexibilität fest, in der Crowdworking erbracht wird. Es bestehe nach Ansicht der Plattform keine Verpflichtung und keine langfristige Bindung an eine Plattform.

Nach **Nr. 8** verpflichtet die Plattformen zu einem konstruktiven Feedback und offener Kommunikation, wie Aufgaben am besten auszuführen sind; hierzu ist insbesondere auch ein technischer Support nötig, sowie die Förderung eines Austausches zwischen den Plattform und Crowd Worker und zwischen den Crowd Workern untereinander.

Wichtige Regelungen sind in **Nr. 9** festgelegt, nämlich ein geregelter Abnahmeprozess und die Nacharbeit. Abnahmefristen müssen festgelegt werden, die Ablehnung von Arbeiten begründet werden und zwar auf den Fakten der Projektbeschreibung. Es muss eine Möglichkeit zur Nacharbeit für Crowd Worker geben. Hinzukommt, dass jede Plattform einen fairen, neutralen Prozess für Beschwerden festlegen soll. Kann keine Einigung auf diesem Wege erzielt werden, kann die dafür eingerichtete Ombudsstelle angerufen werden.

Nr. 10 des Code of conduct enthält Regelungen zum Datenschutz und Privatsphäre. Der Schutz dieser Güter genieße höchste Priorität, insbesondere persönliche Informationen wie Personalien und Kontaktinformationen. Daten der Crowd Worker werden nicht ohne vorherige schriftliche Einwilligung sowie nur bei überwiegendem berechtigtem Interesse an Dritte ausgehändigt. Es würden nur solche Informationen in anonymisierter Form weitergegeben, die unbedingt benötigt werden, um das Projekt und die Arbeitsweise für den Kunden nachvollziehbar zu machen.

b) Ombudsstelle

Die Ombudsstelle ist Ende des Jahres 2017 nach Verhandlungen der IG Metall mit dem Deutschen Crowdsourcing Verband und acht der wichti-

gen Crowdworking-Plattformen errichtet worden.[1390] Gemäß § 2 der Regelungen der Ombudsstelle ist ihr erklärtes Ziel, Streitigkeiten zwischen Crowdworkern, Auftraggebern und Plattformen einvernehmlich außergerichtlich zu klären. Dabei überwacht sie die Einhaltung des o.g. „Code of Conduct". Die Ombudsstelle ist paritätisch besetzt und arbeitet ehrenamtlich (§ 3 der Regelung Ombudsstelle). Nach § 3 Abs. 1 gehören der Ombudsstelle fünf Personen an:

- ein/e neutrale/r Vorsitzende/r
- ein/e Vertreter/in des Deutschen Crowdsourcing Verbands e.V.
- ein/e Vertreter/in des Deutsche Gewerkschaftsbunds (DGB) oder seiner Mitgliedsgewerkschaften
- ein/e Vertreter/in der Plattformen, die den „Code of Conduct" unterzeichnet haben
- ein Crowdworker, der auf einer dieser Plattformen registriert ist.

Betroffene Crowdworker können sich direkt online über ein Formular im Internet an die Ombudsstelle wenden, vorher muss allerdings der Versuch unternommen worden sein, die Angelegenheit außergerichtlich zu lösen (§ 4 Abs. 1 „Bilaterale außergerichtliche Lösungswege erfolglos ausgeschöpft"). Inhaltlich kann es dabei um Fragen der Bezahlung, der Arbeitsabläufe oder ähnlicher klärenswerter Sachverhalte gehen.

Die Ombudsstelle behandelt die Vorgänge nach § 6 ihrer Regelung vertraulich. Interessant sind die Regelungen zu Dauer und Ende des Verfahrens in § 5.

Nach § 5 Abs. 2 ist der Rechtsweg weiterhin offen – es sei denn, die Parteien unterwerfen sich dem Spruch der Ombudsstelle im Voraus oder nehmen ihn nachträglich an.

Weitreichend ist auch § 5 Abs. 3, wonach bei Streitigkeiten nach § 2 Abs. 2 der Regelung eine Veröffentlichung des Spruchs in geeigneter Form erfolgt. Insbesondere darf eine Plattform, die sich laut Spruch der Ombudsstelle zu Unrecht auf den „Code of Conduct" beruft, nicht weiter verlautbaren, dass sie den „Code of Conduct" anerkennt. Sie wird in diesem Fall aufgefordert, entsprechende Hinweise auf ihren Internetseiten zu löschen. Die Ombudsstelle behält sich ausdrücklich vor, solche Entscheidungen selbst aktiv zu kommunizieren, beispielsweise durch Streichung der Plattform von einer Liste der Unterstützer des „Code of Conduct" so-

1390 IG Metall, Pressemitteilung vom 08.11.2017, abrufbar unter: https://www.igmetall.de/download/2017_11_8_Presseinformation_OmbudsstelleCrowdworking_ef5ebcd3b52f834a38b64ec80377aee518d11009.pdf, (abgerufen am 10.04.2020).

wie durch eigene Verlautbarungen gegenüber der Presse und im Internet. Ein Verfahren soll möglichst nach drei Monaten abgeschlossen sein (§ 5 Abs. 4).

Die Durchführung ist abgesehen der eigenen Aufwendungen der Verfahrensbeteiligten kostenlos (§ 7).

Der Antrag bei der Ombudsstelle erfolgt online über eine entsprechende Maske.[1391]

Seit ihrer Errichtung sind bereits zwei Tätigkeitsberichte über die Arbeit der Ombudsstelle veröffentlicht worden (so auch vorgesehen nach § 8 der Regelung).

Wie die Jahresberichte der Ombudsstelle zeigen, wird sie in Anspruch genommen:

Im Zeitraum 2017 beriet die Ombudsstelle über 7 Fälle. 5 Fälle konnten durch die Vermittlung einvernehmlich geklärt werden. In 2 Fällen betrieb die sich beschwerende Partei das Verfahren nicht weiter. Im Jahr 2018 wurden 23 Fälle an die Ombudsstelle herangetragen. 15 Fälle konnten durch die Vermittlung der Ombudsstelle einvernehmlich geklärt werden. In 3 Fällen fasste die Ombudsstelle einen Beschluss. In einem Fall handelte es sich um eine allgemeine Beschwerde/Anregung, die an die Plattform weitergeleitet wurde. In einem weiteren Fall war die Ombudsstelle nicht zuständig. (Die Beschwerde richtete sich gegen eine Plattform, die den „Code of Conduct" nicht unterzeichnet hatte.) 3 Fälle waren noch in Bearbeitung.[1392]

In dem Berichtszeitraum 2019 war die Tätigkeit schon umfangreicher[1393]:

Es wurden 7 noch offene Verfahren aus 2018 erledigt. In 6 dieser Fälle erfolgte eine einvernehmliche Klärung durch Vermittlung der Ombudsstelle (4 Mal Erfüllung, 2 Vergleiche), in einem Fall traf die Ombudsstelle eine Entscheidung.

Im Kalenderjahr 2019 wurden 14 Fälle an die Ombudsstelle herangetragen. In 13 dieser Fälle wurde die Beschwerde von Crowdworkern vorgebracht, in einem Fall von einer Plattform. Die Eingaben finden in der

1391 Abrufbar unter: https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/de.html, (abgerufen am 10.04.2020).

1392 Abschnitt aus dem Bericht der Ombudsstelle 17/2018, abrufbar unter: https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombudsstelle_bezahltes_Crowdworking_Bericht_2017_2018.pdf, (abgerufen am 10.04.2020).

1393 Abschnitt aus dem Bericht der Ombudsstelle 2019, abrufbar unter: https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombudsstelle_bezahltes_Crowdworking_Bericht_2019.pdf, (abgerufen am 10.04.2020).

Regel in deutscher Sprache statt. 2019 wurden erstmals 2 Fälle in englischer Sprache an die Ombudsstelle herangetragen. 6 Fälle konnten durch die Vermittlung der Ombudsstelle einvernehmlich geklärt werden. Ein Fall wurde durch Entscheidung der Ombudsstelle beendet. In 3 Fällen hat die sich beschwerende Partei das Verfahren nicht weiter betrieben. In 2 Fällen hat die Ombudsstelle den beteiligten Parteien Hinweise gegeben. In 2 Fällen war die Ombudsstelle nicht zuständig: Einmal hatte es keinen Klärungsversuch gegeben, bevor die Ombudsstelle angerufen wurde, das andere Mal handelte es sich um eine allgemeine Anfrage, der kein konkreter Beschwerdefall zu Grunde lag. Einzelne an die Ombudsstelle herangetragene Fragen waren von grundsätzlicher Bedeutung.

c) Kritik an der Selbstverpflichtung

Die Inhalte des Code of conduct sind ambivalent. Die Idee vieler Regelung ist gut, aber sehr vage. Für die Verfasserin bleibt offen, was eine gute Bezahlung ist, wie sich diese transparent gestaltet, ob die Aufgaben so klar definiert sind und die Zeitplanung so angemessen ist, wie die Unterzeichner/in meinen. Die offene Formulierung dieser Punkte ist das eine; es lässt sich damit erklären, dass ein solcher Verhaltenskodex auf verschiedenste Plattformmodelle passen muss. Sie legen keine konkreten Zahlen, Berechnungsmodelle, Transparenzpflichten oder Aufgabendefinitionen vor; es ist eben kein Tarifvertrag oder Gesetz.

Was besonders auffallend ist, ist, dass auch über den Code of conduct versucht wird, die rechtliche Einordnung von Crowd Work zu präjudizieren. Es sei jedenfalls eine selbstständige Tätigkeit und kein dauerhaftes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Die Tätigkeit ist gekennzeichnet durch jederzeitige Freiwilligkeit ohne langfristige Verpflichtungen. Aus unternehmerischer Sicht ist das nachvollziehbar; es soll keinesfalls der Eindruck entstehen, dass hier irgendwie Arbeitsverhältnisse entstehen.

Das Recht setzt sich nicht zufällig über versuchte Präjudize hinweg, wenn in Wahrheit Arbeitsverhältnisse vorliegen und dies nur verschleiert werden soll. Ob das der Fall ist, kann nur im Einzelfall, bzw. für bestimmte Plattformtypen festgestellt werden (s.o.).

Grundsätzlich ist dem Code of conduct zugute zu halten, dass es überhaupt einmal eine Vereinbarung gibt, in der sich die Plattformbetreiber auf Mindeststandards verpflichten.[1394]

Der Code of conduct wird aus Sicht der Verfasserin durch die Schaffung der Ombudsstelle erheblich aufgewertet, denn während die Regelungen des Code of conduct zu einem wesentlichen Teil aus der Feder der Plattformen und ihrer Interessenvertretung stammen, kommen bei der Ombudsstelle auch andere zu Wort, da Crowd Worker und Gewerkschaften vertreten sind und ein/e neutrale/r Vorsitzende/er berufen ist. Das ist hauptsächlich auf das frühzeitige Engagement der IG Metall zurückzuführen.[1395]

Die Regelungen zur Ombudsstelle zeigen, dass sie kein „plattformgeschaffenes" Organ ist und insofern nicht nur ein „Marketinginstrument" darstellt, denn wie beispielsweise § 5 Abs. 3 festlegt, darf die Ombudsstelle, Plattformen, die sich nach dem Spruch der Ombudsstelle nicht an den Code of conduct halten, daraus streichen und dies öffentlich kommunizieren. Die Berichte der Ombudsstelle zeigen, dass sie sich dort mit plattformspezifischen Dingen auseinandersetzen und dabei den Beteiligten durchaus vernünftige Überlegungen an die Hand geben wollen.

So wurde im Geschäftsjahr 2019 die Frage an die Ombudsstelle herangetragen, *„ob die Vergütung – teilweise – verdient ist, wenn der Auftrag anders als beschrieben ausgeführt wurde oder objektiv nicht ausführbar war, weil sich eine Location nicht (mehr) am angegebenen Ort befindet oder vorübergehend, beispielsweise wegen Sanierungsarbeiten, geschlossen ist."*[1396]

Die Auffassung der Ombudsstelle war:

> *„1. In Fällen eines klar beschriebenen und erfüllbaren Auftrags ist die Vergütung nur verdient, wenn die in der Jobbeschreibung niedergelegten Voraussetzungen vollständig erfüllt sind.*

1394 IG Metall, Pressemitteilung vom 08.11.2017, abrufbar unter: https://www.igmetall.de/download/2017_11_8_Presseinformation_OmbudsstelleCrowdworking_ef5ebcd3b52f834a38b64ec80377aee518d11009.pdf, (abgerufen am 10.04.2020).

1395 Hierzu: *Benner*, Crowdwork – zurück in die Zukunft, 2015; Öffnung der IGM Satzung im Jahr 2015 für Crowd Worker, https://www.igmetall.de/ueber-uns/ig-metall-oeffnet-sich-fuer-solo-selbststaendige, abgerufen am 30.03.2020.

1396 Abschnitt aus dem Bericht der Ombudsstelle 2019, abrufbar unter: https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombudsstelle_bezahltes_Crowdworking_Bericht_2019.pdf, abgerufen am 10.04.2020.

> *2. Die Ombudsstelle gibt zu bedenken, dass im Hinblick auf die Grundsätze des Code of Conducts, die eine faire Bezahlung (Nr. 3) und Verlässlichkeit (Nr. 5) vorsehen, es unangemessen sein könnte, ausschließlich den Crowdworker mit dem Risiko, dass ein von einer Plattform ausgeschriebener Job objektiv und für jeden unerfüllbar ist, zu belasten. Dies gilt auch dann, wenn in den Auftragsbedingungen darauf hingewiesen wird, dass die Vergütung nicht verdient ist, wenn der Auftrag nicht ausgeführt werden kann, weil die Location nicht mehr/zur Zeit nicht vorhanden ist."*

Das sind typische Schwierigkeiten bei Crowd Work, es ist daher gut, wenn die Plattformen eine differenzierte Auffassung eines paritätischen Gremiums erhalten. Insgesamt ist das Engagement in der Ombudsstelle begrüßenswert. Probleme können gelöst werden ohne, dass die ganze Arbeitsbeziehung leidet. Es erleichtert die Möglichkeit „beieinander zu bleiben". Es funktioniert für jene gut, die die grundlegenden Verhältnisse nicht antasten wollen. Allerdings bleiben grundlegende rechtliche Fragen, wie der Status bestimmter Crowd Worker auf bestimmten Plattformen, ungeklärt. Dafür muss weiterhin der Rechtsweg beschritten werden.

II. „Regulation by design"

Es ist in dieser Arbeit viel über Informationsasymmetrien, das Machtgefälle und die Marktmacht der Plattformen gegenüber Crowd Workern gesprochen worden.[1397] Wir haben uns die AGB bestimmter Plattformen angesehen und die tatsächliche Durchführung der Tätigkeit auf Plattformen in zwei Fällen analysiert. Ein Aspekt ist dabei bisher zu wenig berücksichtigt worden: Regeln, die durch das *Softwaredesign* einer Plattform implementiert werden.

An dieser Stelle befinden wir uns in einer beginnenden Debatte der Rechtswissenschaft, nämlich, wie Plattformen insgesamt eine „Gesetzgebungsfunktion" wahrnehmen, die mit ihrer Marktrelevanz und -größe zunimmt.[1398] Wie kann Crowd Workern vor diesem Hintergrund schnell geholfen werden? Die Verfasserin meint, dass Technik hier vielversprechende Möglichkeiten bietet.

1397 Kapitel über die Funktionsweise von Plattformen, § 2 C. IV.

1398 Konkret zu Plattformen: *Schweitzer*, ZEuP 2019, S. 1–12; private Rechtssetzung allgemeiner: *Wernicke/Mehmel*, ZEuP 2020, S. 1–10; *Becker*, ZUM 2019, S. 636–648.

Wenn Plattformen beispielsweise dazu verpflichtet werden können, die Mitnahme einer Reputation zu ermöglichen, dann kann dies bereits die Wettbewerbsbedingungen zwischen den Plattformen so ändern, dass sie sich um ihre Crowd mehr bemühen müssen und so ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden. Eine solche Mitnahme sollte so einfach sein, wie die Anmeldung bei einer Plattform, nämlich indem man einen Button anklickt. Es geht dabei darum, auf das Software-Design einer Plattform Einfluss nehmen zu dürfen, denn wenn Plattformen durch Software-Design Fakten schaffen, dann ist eine vielversprechende Regulierung darin zu sehen, dass sie dieses Software-Design nicht nur im eigenen Interesse gestalten. Die Diskussion soll hier angestoßen werden.

1. Worum geht es?

Oben wurden einige Probleme auf Plattformen angesprochen, die plattformspezifisch sind. Dazu gehören, die Zugangsmöglichkeit zur Plattformen, die über einen Nutzungsvertrag geregelt ist, die einseitigen Deaktivierungsmöglichkeiten, die fehlenden Beschwerdekanäle bzw. Klärungsmöglichkeiten und die Mitnahme der Reputation. Crowd Workern ist nicht geholfen, wenn sie zu diesem Zweck auf den Rechtsweg verwiesen werden. Je nachdem, wie ihre Rechtsbeziehung ausgestaltet wäre, müsste man sie auf den Weg zu den Arbeitsgerichten oder den ordentlichen Gerichten verweisen. Ob ihnen damit immer und vor allem schnell geholfen wäre, soll an dieser Stelle nicht weiter vertieft werden – ja, wenn es ihnen darum geht, als Arbeitnehmer/innen oder arbeitnehmerähnliche Personen oder als Heimarbeitende gesehen zu werden. Wenn sie jedoch „nur“ ihre Reputation mitnehmen wollen oder einfach eine Möglichkeit suchen, um mit der Plattform in Kontakt zu treten, dann wird auch der Arbeitsrechtsweg nicht viel bringen. Geholfen wäre den Crowd Workern, wenn das Software-Design der Plattform so sein müsste, dass diese Dinge möglich sind.

Ein Stichwort bietet dabei die Idee der „regulation by design“ – was rechtlich vorgeschrieben ist, soll quasi durch das Design der Software einer Plattform durchgesetzt werden. Man könnte auch von „embedded law“[1399] oder technischer Rechtsdurchsetzung[1400] sprechen, wobei letztere Überle-

1399 *Breidenbach* nennt es „Embedded Law“, Rethinking Law 2018, S. 38–41 (38).
1400 *Becker*, ZUM 2019, S. 636–648.

gungen in der Sache noch weiter gehen. Es geht dabei vor allem darum, Plattformen mit den ihnen bekannten „digitalen" Mitteln zu begegnen.

Ihre Nutzungsbedingungen sind dabei nur der geschriebene Teil weitreichender Steuerung auf Plattformen; die Interaktionsregeln der Plattform finden sich vor allem in ihrer Plattformarchitektur und ihrem -design.[1401] Vor etwas über 20 Jahren hat *Lawrence Lessig* dafür ein Schlagwort geprägt: „*Code is law*".[1402] Der „Code" steht für das „Programmieren" (engl.: to code, programmieren) und bezieht sich dabei auf die Hard- und Software, die mittels verschiedener Programmiersprachen, verschiedene Architekturen und Designs gestalten kann. Wer Architektur und Design einer Software erschaffe, erschaffe auch ein Gesetz, wie die Software funktioniere. Außerhalb dieser vorgesehenen Pfade gibt es keine alternativen Entscheidungen.[1403] Das entspricht ganz der Funktionsweise von Plattformen.[1404] Lessig schlussfolgert daraus, dass der „Code" damit die jeweilige Gestalt des Internets (er nennt es *Cyberspace*, aber das ist eigentlich nicht mehr gängig) bestimme und damit die Freiräume der einzelnen Menschen sowie das Recht.[1405]

Für Plattformen spielt die jeweilige Architektur ihrer Software eine enorme Rolle, denn alles ist auf eine erfolgreiche Interaktion aller Beteiligten angelegt.[1406] Das heißt aber auch, das Design einer Plattform ist hauptsächlich auf ihre Zwecke ausgerichtet und nicht zwangsläufig auf die Zwecke der Crowd. Hier könnte eine Regulierung ansetzen. Im ersten Schritt wären die zu regelnden Sachverhalte herauszuarbeiten, wie beispielsweise die erwähnte Mitnahme der Reputation oder die Einrichtung eines spezifischen Kommunikationskanals; in einem weiteren Schritt müsste vorgegeben sein, dass dies mittels Technikgestaltung auch direkt implementiert werde. Dabei muss man sagen, dass beispielsweise einzelne Regelungen aus der Richtlinie 2019/1152, die oben besprochen wurden, bereits so implementiert werden könnten.

1401 *Schweitzer*, ZEuP 2019, S. 1–12 (4).
1402 *Lessig*, Code und andere Gesetze des Cyberspace, Berlin Verlag, 2001, S. 19 ff., 24.
1403 *Lanier*, Wem gehört die Zukunft?, S. 23, 52.
1404 Siehe § 2 C. IV.
1405 Hierzu der Eintrag zu dem Buch: https://de.wikipedia.org/wiki/Code_and_Other_Laws_of_Cyberspace, abgerufen am 15.04.2020.
1406 *Parker* et. al., Plattform-Revolution, S. 174, 185.

Eine Umsetzung der Richtlinie würde sich fortschrittlich zeigen, wenn sie dies mit berücksichtigen würde, ganz im Sinne von Prof. *Deakins* Ausspruch „*Technology can evolve, so can the law.*"[1407]

Dafür können die Regelungen aus der DSGVO Pate stehen, denn dort steht Art. 25 der DSGVO mit der amtlichen Überschrift „Datenschutz durch Technikgestaltung und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen" ganz unter dem Aspekt „Data Protection by Design" und „Data Protection by Default".[1408] Art. 25 DSGVO schafft spezifische Verpflichtungen der Verantwortlichen im Sinne der DSGVO zum Schutz personenbezogener Daten; der dahinter stehende Gedanke ist, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten immer mit Risiken für die Freiheit und die Rechte natürlicher Personen verbunden sind, diese sollen mittels Technik und datenschutzfreundliche Voreinstellungen minimiert werden.[1409] Diese Konzepte gehen bereits auf die 1990er Jahre und insbesondere auf das Engagement der Informationsfreiheits- und Datenschutzbeauftragten von Ontario/Kanada, *Ann Cavoukian* zurück.[1410] Sie legte sieben Grundsätze vor, wie das Risikopotenzial von Datenverarbeitungssystemen und -prozessen mittels proaktiver technischer Gestaltung zu vermindern sei. Danach sollen die mit der Nutzung von personenbezogenen Daten verbundenen Anforderungen bereits im Stadium der Konzeption und Entwicklung technologischer Systeme, geprüft und berücksichtigt werden.[1411] Die Überlegungen dahinter sind, dass effektiver Datenschutz nicht allein durch eine reaktive ex post Betrachtung eines Verarbeitungsvorgangs realisiert werden kann.[1412] Verantwortliche im Sinne der Vorschrift müssen deshalb geeignete technische und organisatorische Maßnahmen treffen, um den Anfor-

1407 *Deakin*, „On Uber&Luddism", Blog Beitrag für die Cambridge Judge Business School, 28.10.2015 verfügbar unter: https://cbr.blog.jbs.cam.ac.uk/the-uber-ruling/, abgerufen am 15.04.2020. Übersetzung der Verf. „Technologie kann sich entwickeln, das Recht kann es auch."

1408 *Wedde* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Art. 25 DSGVO, Rn. 1.

1409 *Wedde* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, 2. Aufl. 2020, Art. 25 DSGVO, Rn. 1.

1410 *Cavoukian*, The 7 Foundational Principles, Privacy by Design, abrufbar unter: https://www.ipc.on.ca/wp-content/uploads/Resources/pbd-implement-7found-principles.pdf abgerufen am 15.04.2020.

1411 *Gola* in: Gola/Eichler/Franck/Klug, DS-GVO, Art. 25, Rn. 1.

1412 *Gola* in: Gola/Eichler/Franck/Klug, DS-GVO, Art. 25, Rn. 1.

derungen der DSGVO gerecht zu werden und die Rechte der Betroffenen zu schützen.[1413]

Diese Pflicht könnte auch Crowd Work Plattformen treffen. Zu überlegen ist im Folgenden, wie bereits Schutzmaßnahmen aus der DSGVO fruchtbar gemacht werden können. Weiterhin ist auf die Regelungen der erwähnten P2B-Verordnung einzugehen. Schließlich ist zu überlegen, ob weitere Regelungsgegenstände einer „Regulation by design" zugänglich wären.

2. Welche Regelungen wären für die Belange der Crowd Worker lege lata/ lege ferenda geeignet?

a) Art. 20 DSGVO

Eine für Arbeit auf Plattformen interessante Regelung ist Art. 20 DSGVO. Sie umfasst das Recht auf Datenübertragbarkeit. Nach Art. 20 Abs. 1 DSGVO hat eine betroffene Person das Recht, die sie betreffenden personenbezogenen Daten, die sie einem Verantwortlichen bereitgestellt hat, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten, und sie hat das Recht, diese Daten einem anderen Verantwortlichen ohne Behinderung durch den Verantwortlichen, dem die personenbezogenen Daten bereitgestellt wurden, zu übermitteln, sofern die Verarbeitung a) auf einer Einwilligung nach DSGVO beruht oder auf einem Vertrag oder b) sofern die Verarbeitung mithilfe automatisierter Verfahren erfolgt.

Die Erwägungen hinter dieser Regelung waren, dass Betroffenen ein höheres Maß an Flexibilität zukommen soll, wenn sie andere Anbieter nutzen wollen und ihre persönlichen Daten diesem neuen Anbieter übermitteln wollen.[1414] Auf diese Weise sollen die – auch in der Plattformökonomie – monierten Lock-in-Effekte, verringert werden. Betroffene sollen von einem Wechsel nicht abgehalten werden, weil ihre Wechselkosten zu einer anderen Plattform zu hoch wären.

1413 *Wedde* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, 2. Aufl. 2020, Art. 25 DSGVO, Rn. 2.

1414 *Däubler* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, 1. Aufl. 2018, Art. 20 DSGVO, Rn. 1; *Munz* in: Taeger/Gabel, DSGVO – BDSG, Art. 20 DSGVO, Rn. 1.

Insofern handelt es sich dabei um eine marktbezogene Norm[1415], so dass es einige Stimmen gibt, die in Frage stellen, ob diese Norm überhaupt in die DSGVO gehört und als wettbewerbspolitische Regelung nicht eher im Kartellrecht anzusiedeln gewesen wäre.[1416] *Däubler* hält die Frage für legitim, ob sich Art. 20 DSGVO überhaupt auf die datenschutzrechtliche Kompetenznorm in Art. 16 AEUV stützen kann, aber letztlich löst er es pragmatisch auf, denn folgt die Kompetenz nicht aus Art. 16 AEUV, so folgt sie aus Art. 114 AEUV, der sich auf marktbezogene Rechtsangleichung beziehe, so dass es an der Gültigkeit von Art. 20 DSGVO nichts ändere.[1417]

Fraglich ist, ob Crowd Worker nach Art. 20 Abs. 1 DSGVO einen Anspruch auf Übertragung ihrer Reputation von einer Plattform auf eine andere Plattform hätten. Dazu müsste es sich bei der Reputation v.a. um bereitgestellte personenbezogene Daten handeln. Der Begriff der personenbezogenen Daten ist in Art. 4 Nr. 1 DSGVO legaldefiniert. Die Daten müssten sich auf eine identifizierte oder identifizierbare Person beziehen, davon umfasst sind auch pseudonymisierte Daten, nicht jedoch anonyme Daten, was sich aus Art. 11 Abs. 2 S. 2 DSGVO ergibt. Darüber hinaus müssen die Daten die Anspruchsinhaber selbst betreffen.[1418]

Ob die Reputation personenbezogene Daten, die selbst bereitgestellt wurden, betrifft, lässt sich weder pauschal annehmen noch pauschal ablehnen. Die Reputationsdaten von Crowd Workern auf Plattformen sind nicht einmalig bereitgestellte Daten, die dann wie auf einer Karteikarte abgespeichert werden. Wie sich im Folgenden zeigen wird, setzen sich Reputationsdaten aus einer Vielzahl von Daten zusammen. Es ist so, dass Crowd Worker zunächst Profildaten anlegen. Das betrifft alle Informationen, die notwendig sind, um sich auf der Plattform anzumelden. Profildaten sind das Paradebeispiel für portable Daten nach Art. 20 DSGVO.[1419] Sie wird ein Crowd Worker unproblematisch auf eine andere Plattform übertragen

1415 *Däubler* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, 1. Aufl. 2018, Art. 20 DSGVO, Rn. 1.

1416 *Munz* in: Taeger/Gabel, DSGVO – BDSG, Art. 20 DSGVO, Rn. 6 mwN.

1417 *Däubler* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Art. 20 DSGVO, Rn. 2; *Sydow*-Sydow, Art. 20, Rn. 25.

1418 *Däubler* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Art. 20 DSGVO Rn. 5; *Munz* in: Taeger/Gabel, DSGVO – BDSG, Art. 20 DSGVO Rn. 22.

1419 *Däubler* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Art. 20 DSGVO Rn. 5; *Munz* in: Taeger/Gabel, DSGVO – BDSG, Art. 20 DSGVO Rn. 22.

lassen können. Reputationsdaten beinhalten aber auch die Arbeitshistorie (s. Abb.).

Meine Arbeitshistorie

Workitem# Title Status zurücksetzen Suchen

Workitem#	Titel	Eingereicht am	Status	Kommentar	Aktionen	Honorar
116885459	Umfrage: Teammanager	18. Feb 20, 11:41	Fertig			0,75 EUR
104926173	Umfrage: Künstliche Intelligenzen & Innovation	26. Sep 19, 14:26	Fertig			1,05 EUR
102970597	Umfrage: Amazon Preisersparnis nennen mit Gutscheincode	23. Aug 19, 09:18	Fertig			0,10 EUR
102448099	Umfrage: Amazon Preisersparnis nennen mit Gutscheincode	15. Aug 19, 15:30	Fertig			0,10 EUR

Abbildung 41: clickworker, eigener Screenshot, 27.04.2020.

Fraglich ist, ob es sich dabei um durch die betroffene Person selbst bereitgestellte persönliche Daten handelt. Es ist anerkannt, dass Daten, die eine Konsumhistorie bei einem Online-Händler wiedergeben, als portable Daten iSd. Art. 20 DSGVO angesehen werden.[1420] Da die Daten eindeutig im Profil der registrierten Person hinterlegt sind, sind sie ihr zuzuordnen, so dass es sich um personenbezogene Daten handelt. Sie werden von den Crowd Workern auch bereitgestellt, weil sie ja durch die aktive Bearbeitung von Aufgaben auf der Plattform anfallen. Es ist vergleichbar mit der Konsumhistorie bei Online-Händlern, denn sie wird auch durch den Kauf von Produkten erstellt. Aus Sicht der Verfasserin liegt es nahe, die Arbeitshistorie ebenfalls als portable Daten anzusehen. Das könnte für Crowd Worker auch insofern relevant sein, weil sie wie ein Arbeitszeugnis zeigen, womit sich Crowd Worker beschäftigten und was sie schwerpunktmäßig bearbeitet haben.

Ob auch Bewertungen oder Rezensionen Dritter darunter fallen ist umstritten. In der Literatur werden dabei die „Multidata-Subject"-Situationen thematisiert.[1421] Das sind solche Daten, die mehrere Menschen betreffen, weil sie aus dem Bereich zwischenmenschlicher Kommunikation stammen wie Emails oder Chats. Soweit damit Daten Dritter tangiert werden, etwa Diskussionen, sollen sie nicht übertragbar sein, weil da die Rechte des Dritten überwögen.[1422] Allerdings verlangt die Verordnung nicht, dass

1420 *Herbst*, in: Kühling/Buchner, DS-GVO BDSG, Art. 20, Rn. 9 mwN.; *Däubler*, in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Art. 20 DSGVO Rn. 5; *Munz* in: Taeger/Gabel, DSGVO – BDSG, Art. 20 DSGVO Rn. 22.

1421 *Munz*, in: Taeger/Gabel, DSGVO – BDSG, Art. 20 DSGVO Rn. 23; *Däubler*, in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Art. 20 DSGVO Rn. 6.

1422 *Munz*, in: Taeger/Gabel, DSGVO – BDSG, Art. 20 DSGVO Rn. 23.

es sich „ausschließlich" um Daten handeln, die sich auf die betroffene Person beziehen.[1423] Es genüge, wenn die auf die andere Person bezogenen Daten in engem Zusammenhang mit den Daten der betroffenen Person stehen.[1424] Es spricht also nicht per se gegen eine Mitnahme der Daten, dass auch Daten der Bewertenden betroffen sein können. Dies wäre auch vor dem Hintergrund angemessen, dass es sich bei Bewertungsdaten hauptsächlich um Daten handelt, die Crowd Worker betreffen, weil darin ihre Arbeitsperformance gewürdigt wird. Hierin liegt das eigentliche Problem, denn es ist fraglich, ob diese Bewertungsdaten durch die Betroffenen *selbst bereitgestellt* wurden. Es wird die Ansicht vertreten, es handele sich dabei um Daten, die ohne Mitwirkung des Betroffenen gesammelt oder erzeugt wurden.[1425]

Grundsätzlich fallen solche Daten, die von einem Dritten bereitgestellt wurden, nicht unter Art. 20 DSGVO, auch wenn sie sich auf die betroffene Person beziehen.[1426] Solche Drittdaten sind etwa Bewertungen und Rezensionen Dritter.[1427] Allerdings muss dies nicht solche Folgen haben, dass Crowd Worker gar keine Reputationsdaten mitnehmen könnten. Die Art. 29-Gruppe unterscheidet zwei Kategorien von übertragbaren Daten:

1. sind eben die *„knowingly and actively provided data"* erfasst, also im Fall der Crowd Worker wären das die Registrierungsdaten sowie die Angaben im Benutzerprofil.[1428]
2. gibt es auch *„observed data"*, d.h. solche Daten, die durch die Nutzung von Diensten oder Geräten durch Betroffene entstehen, weil sie dessen Aktivitäten erfassen und beim Verantwortlichen automatisch gesammelt werden.[1429]

1423 *Däubler,* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Art. 20 DSGVO, Rn. 6; *Herbst*, in: Kühling/Buchner, DS-GVO BDSG, Art. 20 Rn. 10.

1424 *Däubler,* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Art. 20 DSGVO Rn. 6.

1425 *Walzer*, Crowdworker, S. 243.

1426 *Däubler,* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Art. 20 DSGVO Rn. 8.

1427 BeckOK DatenschutzR/*von Lewinski*, 31. Ed. 1.2.2020, DS-GVO Art. 20 Rn. 48; *Däubler,* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Art. 20 DSGVO Rn. 8.

1428 Vgl. *Munz,* in: Taeger/Gabel, DSGVO – BDSG, Art. 20 DSGVO, Rn. 27; Art.-29-Gruppe, Guidelines, WP242 rev.0104/2017, S. 9 f.; diese sollen insgesamt unproblematisch erfasst sein: *Piltz*, in: Gola/Eichler/Franck/Klug, DS-GVO, Art. 20 Rn. 14–16.

1429 *Munz,* in: Taeger/Gabel, DSGVO – BDSG, Art. 20 DSGVO Rn. 27.

Ob diese letztgenannten Nutzungsdaten unter Art. 20 DSGVO fallen ist unklar. Die Art.-29-Gruppe meint, diese Daten müssten umfasst sein, da der Anwendungsbereich der Regelung sonst stark reduziert werde.[1430] Der Haupanwendungsfall solcher Daten sind Daten, die ein Anbieter eines Dienstes durch Tracking oder Beobachten erhebt, beispielsweise Daten eines vernetzten Fahrzeuges.[1431] Die Auffassung der Art.-29-Gruppe ist manchen zu weit.[1432] Wenn man jedoch bedenkt, dass Art. 20 DSGVO gerade für soziale Mediendienste und Plattformen geschaffen wurde, wo es dem zumindest primären Zweck nach um sozialen Austausch gehen soll, ist nicht klar, warum eine Übertragung der Daten nur auf den sehr engen Anwendungsbereich von Profildaten beschränkt sein soll.[1433] In der Literatur gibt es deshalb auch die Auffassung, dass die Übertragung von mit „Likes" versehenen Beiträgen Dritter verlangt werden kann.[1434]

Das ist in Bezug auf Bewertungsdaten nicht unwesentlich, denn vielen Crowd Workern wird es nicht darum gehen, wer, was, wann zu welcher Arbeitsperformance gesagt hat, sondern, dass eine bestimmte Aufgabe eine bestimmte Bewertung bekommen hat. Beispielsweise Crowd Worker X hat bei seinen 36 789 Arbeiten durchschnittlich 4,9 von 5 Sternen erreicht. Die maschinenlesbare Bewertung mit Tools wie Sternen, Likes oder anderen Punkten hängt unmittelbar mit den von Betroffenen bereitgestellten Daten zusammen, eine Übertragbarkeit eben dieser Daten ist das Relevante an Art. 20 DSGVO. Würde man nur die Profildaten in einem Netzwerk als übertragbar iSd. Art. 20 DSGVO ansehen, hätte man von einer Normierung schlicht absehen können. Betroffene, die Art. 20 DSGVO geltend machen wollen, sind nicht zu träge um ihren Namen in eine neue Maske einzugeben, es ist sogar zu vermuten, dass dies weniger kompliziert ist, als den Anspruch nach Art. 20 DSGVO geltend zu machen. Betroffenen geht es um die Daten, die ihre Performance beurteilen. Dazu gehören die Bewertungsdaten sowie die Arbeitshistorie. Beides ist untrennbar verbunden. Es geht dabei auch nicht um solche Daten, die der Verantwortliche erst mithilfe der bereitgestellten Daten gewonnen hat, denn das wären

1430 *Jülicher/Röttgen/v. Schönfeld*, ZD 2016, S. 358–365(359); vgl. auch *Spindler*, MMR 2016, S. 219–224 (221 f.).

1431 *Däubler*, in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Art. 20 DSGVO Rn. 7.

1432 *Piltz* in: Gola/Eichler/Franck/Klug, DS-GVO, Art. 20 Rn. 14–16.

1433 *Simitis*/Hornung/Spiecker gen. Döhmann, Datenschutzrecht, DSGVO Art. 20 Rn. 7.

1434 *Simitis*/Hornung/Spiecker gen. Döhmann, Datenschutzrecht, DSGVO Art. 20 Rn. 7.

dann nicht mehr die Daten des Betroffenen, sondern die des Verantwortlichen.[1435]

Hier gilt es allerdings abzugrenzen zwischen Nutzungsdaten, die noch als bereitgestellte Daten betrachtet werden können und Auswertungsergebnissen, die nicht mehr die Daten der betroffenen Person sind und auch nicht unter Art. 20 DSGVO fallen.[1436] Im vorliegenden Fall überwiegt, dass Crowd Worker ein Recht auf die Übertragbarkeit ihrer Nutzungsdaten haben sollten, zumindest in der Form, dass auch Bewertungen ihrer Arbeit durch Tools wie Likes, Sterne o.Ä. portabel sind. Wörtliche Rezensionen Dritter würden wohl als „von Dritten bereitgestellt" nicht unter Art. 20 DSGVO fallen. An dieser Stelle kann Art. 20 DSGVO auch als Ausgangspunkt für eine Gesetzgebung für Crowd Worker betrachtet werden, damit eine umfassende Mitnahme der Reputationsdaten ermöglicht werden kann.[1437]

Das Recht auf Datenübertragbarkeit beschränkt sich gemäß Art. 20 Abs. 1 lit. a DSGVO auf Daten, deren Verarbeitung entweder durch eine Einwilligung nach Art. 6 Abs. 1 lit. a oder Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO oder einen Vertrag nach Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO legitimiert ist. Crowd Worker werden aufgrund eines Vertrages tätig, dieser ist zunächst als ein Nutzungsvertrag über die Dienste der Plattform zu sehen. Bei Beendigung eines Vertrages zur Nutzung eines Online-Dienstes (z.B. Schließung eines Kontos) ist der Verantwortliche nach Art. 13 Abs. 2 lit. b und Art. 14 Abs. 2 lit. c DSGVO gehalten, die betroffene Person auf das Recht zur „Mitnahme" der Daten nach Art. 20 DSGVO hinzuweisen.[1438]

b) P2B-Verordnung

Der offizielle Name der am 17.04.2019 vom Europäischen Parlament verabschiedeten P2B-Verordnung (P2B-VO) ist „Verordnung EU 2019/1150 zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von

---

1435 *Simitis*/Hornung/Spiecker gen. Döhmann, Datenschutzrecht, DSGVO Art. 20 Rn. 7.

1436 *Simitis*/Hornung/Spiecker gen. Döhmann, Datenschutzrecht, DSGVO Art. 20 Rn. 8 mit Hinweis auf eine weite Auslegung zugunsten der betroffenen Person auf Empfehlung der *Art.-29-Gruppe*, WP 242 rev. 01, S. 12.

1437 So im Ergebnis *Walzer*, Crowdworker, S. 244, sie lehnt aber eine Übertragbarkeit ab und unterscheidet nicht nach Nutzungs- und Bewertungsdaten.

1438 *Simitis*/Hornung/Spiecker gen. Döhmann, Datenschutzrecht, DSGVO Art. 20 Rn. 9.

Online-Vermittlungsdiensten".[1439] Sie tritt mit Wirkung zum 12.07.2020 in Kraft, ohne, dass es noch weiterer Umsetzung durch die Mitgliedstaaten bedarf.

Die P2B-VO schafft einen umfassenden Regelungsrahmen für die Plattformwirtschaft in der EU: Anforderungen an die Transparenz der AGB und der Ranking Kriterien der Plattformbetreiber steigen, ebenso wird die Rechtsdurchsetzung durch Beschwerdemanagement, Mediation und Verbandsklagerecht erleichtert.[1440]

Der Hintergrund der Regulierung war, dass Online-Vermittlungsdienste, die meist als Plattformen organisiert sind, kleinen und mittelständischen Unternehmen Möglichkeiten bieten, ihre Vertriebskanäle zu erweitern und neue Märkte zu erschließen.[1441] Gleichwohl gehen damit die auch in dieser Arbeit bereits besprochenen plattformspezifischen Probleme einher: Machtungleichgewicht durch einseitige AGB, vielschichtige Informationsasymmetrien bzgl. des Zustandekommens des Rankings bzw. der Reputation, fehlende Beschwerdekanäle, grundlose Deaktivierung von Accounts. Die Europäische Kommission hat diese Probleme zur Kenntnis genommen und so kam es zur P2B-VO.

aa) Sachlicher und persönlicher Anwendungsbereich

Der **sachliche Anwendungsbereich** der VO richtet sich gem. Art. 1 Abs. 2 P2B-VO an Online-Vermittlungsdienste und Online-Suchmaschinen. Die Legaldefinitionen der in der VO verwendeten Begriffe folgen in Art. 2 P2B-VO. Nach Art. 2 Nr. 2 P2B-VO bezeichnet Online-Vermittlungsdienste, Dienste der Informationsgesellschaft, die es gewerblichen Nutzern ermöglichen, Verbrauchern Waren und Dienstleistungen anzubieten, indem sie die Einleitung direkter Transaktionen zwischen diesen gewerblichen Nutzern und Verbrauchern vermitteln; diese Dienste werden den gewerblichen Nutzern auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses zwischen den Anbietern der Online-Vermittlung und dem gewerblichen Nutzern, die den Verbrauchern Waren und Dienstleistungen anbieten, bereitgestellt. Die Plattformen auf die diese Regelungen in erster Linie gemünzt

1439 L 186/57 abrufbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1150, abgerufen am 16.04.2020.

1440 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (788).

1441 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (789); *Busch*, Der Mittelstand in der Plattformökonomie, WISO Diskurs 08/2019.

sind, sind Online-Marktplätze wie Amazon Marketplace, Ebay, Otto, Zalando.

Ebenso umfasst sind aber Hotelbuchungsportale, Appstores, Preisvergleichportale und soziale Netzwerke, soweit Unternehmen dort ihre Produkte präsentieren, die man dann über einen Link zum Webshop erreicht.[1442]

Der **persönliche Anwendungsbereich** gilt für das Verhältnis zwischen dem Plattformbetreiber und den gewerblichen Nutzern, daher der Name Platform-to-Business (P2B-VO). Hinzukommt, dass die gewerblichen Nutzer ihre Waren und/oder Dienste auf der Plattform Verbraucher/innen anbieten müssen, damit wird auch mittelbar der Verbraucherschutz auf digitalen Märkten gestärkt.[1443] Ausgeklammert sind Business-to-Business Plattformen, d.h. die Vermittlung zwischen gewerblichen Nachfrager/innen wird nicht durch die VO abgebildet. Dafür wird die Verordnung kritisiert, denn dieser Bereich befindet sich ebenso im Wachstum und auch hier stehen sich Vertragsteilnehmer nicht unbedingt auf Augenhöhe gegenüber, was aber die Europäische Kommission pauschal angenommen hat.[1444]

bb) Relevanz für Arbeit auf Plattformen?

An dieser Stelle zeigt sich bereits der beschränkte Anwendungsbereich der P2B-VO für Arbeit in der Plattformökonomie: Zwar können Arbeitende in der Plattformökonomie gewerbliche Nutzer, mithin selbstständige Anbieter ihrer Dienste sein, aber die Rechte aus der Verordnung gelten für sie nur, wenn sie ihre Dienste gegenüber Verbraucher/innen anbieten. Das lässt die relevanten Bereiche sehr schrumpfen. Auf Designerplattformen, wo sich Crowdsourcer direkt an die Crowd Worker wenden können, wäre die Plattform im Verhältnis zum selbstständigen Designer nur insoweit aus der VO verpflichtet, als dieser seine Dienstleistung für eine/n Verbraucher/in erbringt. Ähnlich auf der Plattform upwork:

Wenn dort ein Crowd Worker beispielsweise für eine Übersetzung, ein Gutachten zu einer Rechtsfrage oder dem Programmieren einer Webseite angeheuert würde, müsste der/die Nachfrager/in der Leistung ein/e Ver-

1442 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (789).
1443 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (788).
1444 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (789); *Voigt/Reuter*, MMR 2019, S. 783–787 (784); Vorschlag vom 26.04.2018, COM (2018) 238 final, S. 1.

braucher/in sein. Denkbar sind im Bereich Gig Work Reinigungsdienste und haushaltsnahe Dienstleistungen im Allgemeinen. Wenn auf einer solchen Plattform eine Reinigungskraft ihre Dienste anbietet und gegenüber Verbraucher/innen erbringt, dann gilt im Verhältnis der selbstständigen Reinigungskraft und dem Plattformbetreiber die P2B-VO. Im Bereich der öffentlich prominenten Essenslieferdienste ist das schon nicht klar, da die gewerblichen Nutzer hier zuvörderst die Restaurants sind, die aber das Essen nicht ausliefern, sondern die Auslieferung findet über die Gig Worker statt, die sich auf der Plattform melden; die wiederum bieten gegenüber dem bestellenden Verbraucher ja nicht das Essen an, also wird für sie die P2B-VO nicht anwendbar sein.

Ohne empirische Zahlen dazu zu kennen, ist es wohl nicht gewagt, zu behaupten, dass die Rechtsverhältnisse zwischen Crowd Workern und Verbraucher/innen nicht die Hauptsache bei direkter Crowd Work bilden. Gerade bei Online-Plattformen wie upwork oder 99designs geht es darum, dass die Interaktion oftmals zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmer/innen zustande kommt. Die Lücke, die hier die P2B-VO hinterlässt, ist keinesfalls gering und in Hinblick auf direkte Crowd Work, wo vielfach *wirklich* Selbstständige auf Plattformen ihre Dienste anbieten, hätte es hier eine Chance gegeben, Bedingungen für die gewerblichen Nutzer, die ihre Dienste auf Plattformen im Verhältnis zu anderen Unternehmen anbieten, zu verbessern.

Die Regelungen, die in der P2B-VO gefunden wurden, sind nämlich durchaus relevant und zwar unabhängig davon, ob es nur gewerbliche Nutzer sind oder ob die Dienstleistung nur gegenüber Verbraucher/innen zustande kommt.

Der Inhalt der P2B-VO zeigt nämlich schon, dass das die Probleme auf Plattformen ähnlich sind, unabhängig des persönlichen Anwendungsbereiches. Einige der Regelungen sollen daher kurz erläutert werden.

In Art. 3 der P2B-VO sind Transparenzpflichten für die AGB der Online-Plattformen festgelegt, das entspricht aber im Wesentlichen schon dem, was das nationale Recht aus § 307 Abs. 1 S. 2 BGB bereits verlangt.[1445]

Vorgesehen ist in Art. 3 Abs. 1 lit. c) P2B-VO, dass Plattformen die gewerblichen Nutzer in ihren AGB über die Suspendierungs- und Kündigungsgründe mindestens 15 Tage vor Umsetzung der Änderungen informieren müssen. Soll tatsächlich die Nutzung der Plattform für einen gewerblichen Nutzer beschränkt oder beendet werden, so sind ihm nach

1445 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (790); *Voigt/Reuter*, MMR 2019, S. 783–787 (785).

Art. 4 Abs. 1 P2B-VO, die Gründe für diese Entscheidung auf einem dauerhaften Datenträger zur Verfügung zu stellen. Die vollständige Beendigung der Nutzung ist nur wirksam, wenn dem gewerblichen Nutzer 30 Tage vor der Beendigung die Begründung auf einen dauerhaften Datenträger übermittelt worden ist, Art. 4 Abs. 2 P2B-VO. Klärungsmöglichkeiten eröffnet ein bei den Plattformen einzurichtendes internes Beschwerdemanagementverfahren, Art. 4 Abs. 3, 11 P2B-VO.

Dieses muss für gewerbliche Nutzer leicht zugänglich und kostenfrei sein, Art. 11 Abs. 1 P2B-VO; beide haben auf eine angemessene Lösung der Beschwerde hinzuarbeiten. Das soll nicht der einzige Kanal außergerichtlicher Streitschlichtung sein, denn nach Art. 12 f P2B-VO haben die Plattformen Mediatoren zur Streitschlichtung zu benennen, die sich mit den zu lösenden Probleme der gewerblichen Nutzer unparteiisch und erschwinglich, Art. 12 Abs. 2 lit. a) und b) P2B-VO, befassen können.

Wirklich hohe Relevanz haben die Regelungen zum sogenannten Ranking in Art. 5 der P2B-VO.

Nach Art. 2 Nr. 8 P2B-VO ist das Ranking, die relative Hervorhebung von Waren und Dienstleistungen, die über Online-Vermittlungsdienste angeboten werden, oder die Relevanz, die Suchergebnissen von Such-Maschinen zugemessen wird, wie von Anbietern von Online-Vermittlungsdiensten bzw. von Anbietern von Online-Suchmaschinen organisiert, dargestellt und kommuniziert, unabhängig von den für diese Darstellung, Organisation oder Kommunikation verwendeten technischen Mitteln.

Hier geht es darum, dass Online-Plattformen die Sammlung und Ordnung der möglichen Angebote von gewerblichen Nutzern vornehmen und dabei deutlich werden soll, welche Hauptparameter bei der Listung eine Rolle spielen. Das Ranking kann dabei durchaus einen Empfehlungscharakter haben, wenn die Plattformbetreiber das mit „Top-Ergebnisse" oder ähnlich betonen.[1446] Anhand welcher Kriterien diese Rankings erstellt werden, ist in der Regel unbekannt.[1447] Hier sollen die Regelungen in Art. 5 P2B-VO im Verhältnis zu den gewerblichen Nutzern in ihren AGB die Gründe für die relative Gewichtung darlegen, dabei müssen sie jedoch nicht ihre Algorithmen, die das Ranking steuern, offenlegen. Aus Verbrauchersicht geht es dabei um ein anderes Problem, nämlich, ob es zu einer unlauteren Beeinflussung des Rankings durch sachfremde Kriterien kam.[1448]

1446 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (792).
1447 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (792).
1448 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (792 mwN.).

Nicht minder relevant sind die Regelungen zum Datenzugang in Art. 9 der P2B-VO. Gleichwohl hält die amtliche Überschrift nicht, was sie verspricht, denn einen Datenzugang der gewerblichen Nutzer normiert sie nicht. In Art. 9 Abs. 1 P2B-VO heißt es, dass die Anbieter von Online-Vermittlungsdiensten in ihren AGB den technischen und vertraglichen Zugang zu personenbezogenen Daten oder sonstigen Daten oder beidem, die gewerbliche Nutzer oder Verbraucher für die Nutzung der betreffenden Online-Vermittlungsdienste zur Verfügung stellen oder die im Zuge der Bereitstellung dieser Dienste generiert werden, *erläutern.* Das heißt, die Online-Vermittlungsdienste haben diese Daten, aber die gewerblichen Nutzer/innen können daraus keinen Zugang zu diesen Daten ableiten, nur eine Erläuterung. Das ist in datengetriebenen Märkten, wo Waren und Dienstleistungen anhand individueller Kundenpräferenzen optimiert werden, ein Nachteil für die gewerblichen Nutzer.[1449]

Schließlich ist zu erwähnen, dass Art. 14 der P2B-VO ein Verbandsklagerecht für Organisationen und Verbände vorsieht, die ein berechtigtes Interesse an der Vertretung gewerblicher Plattformnutzer haben. Auch können öffentliche Stellen bei Verstößen gegen die P2B-VO Unterlassungsklagen erheben, denn der einzelne Plattformnutzer könnte davor zurückschrecken, seine Rechte gegenüber der Plattform durchzusetzen wegen „*fehlende[r] finanzielle[r] Mittel, Angst vor Vergeltung und Exklusivbestimmungen für die Wahl des geltenden Rechts und Gerichtsstands*“ (Erwägungsgrund 44).[1450] [Hinzufügung aus grammatikalischen Gründen, Anm. d. Verf.]

Neben berechtigter Kritik, die Verordnung sei auf „*halber Strecke zwischen den beiden im Titel der Verordnung genannten Zielen „Transparenz“ und „Fairness““*[1451] stehengeblieben, ist es ein wichtiger Schritt zu den erklärten Zielen.

Diese Überlegungen sind allesamt auch für Arbeit auf Plattformen relevant. Es wäre für Arbeitende auf Plattformen ein großer Schritt Richtung Schutz, wenn sie nur nach 30tägiger Frist und mit Begründung von einer Plattform deaktiviert werden könnten. Ähnlich wie das Ranking in Art. 5 P2B-VO geregelt ist, könnte die Reputation von Arbeitenden in der Plattformökonomie transparenter sein. Das Ranking des gewerblichen Nutzers einer Plattform entspricht der Reputation eines auf einer Plattform Arbeitenden. Wirklich geholfen wäre Arbeitenden auf Plattformen, wenn ein

1449 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (794).
1450 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (796).
1451 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (796).

internes Beschwerdemanagement und eine außergerichtliche Schlichtung durch Mediation, eingerichtet würden.

Ein bemerkenswerter Schutz wäre zudem, wenn es Verbandsklagerechte für die Einhaltung dieser Rechte für Arbeitende in der Plattformökonomie gäbe. Es ist nicht ersichtlich, warum gewerbliche Nutzer diese Rechte, wenn sie ihre Dienste Verbraucher/innen anbieten, bekommen sollen, während alle anderen, die entweder keine gewerblichen Nutzer sind oder ihre Dienste im Verhältnis zu anderen gewerblichen Nutzern anbieten, nicht bekommen sollen. Die Gründe, weshalb es die Verordnung überhaupt gibt, nämlich die Machtasymmetrie zwischen den Vertragspartnern, ist bei Arbeitenden in der Plattformökonomie ebenfalls vorhanden. Der Schutzbedarf wird auch nicht durch die RL 2019/1152 gemindert, da dort viele Regelungen, die Arbeitenden auf Plattformen wirklich helfen würden, gar nicht genannt nicht. Dort gibt es zwar viele Regelungen, die die Arbeitsbedingungen transparenter machen sollen, aber die sich allgemein auf atypische Arbeitsverhältnisse beziehen.

Es ist ein Dilemma, zwar adressiert die RL 2019/1152 Arbeitende auf online Plattformen, aber mit nicht ausreichenden Regelungen.

Denn spezifische Regelungen zur Reputation, Beschwerdemanagement oder zur Verbandsklagerechten finden sich dort nicht. Die VO 2019/1150 beinhaltet viele inhaltlich passende Regelungen, ist aber persönlich nur eingeschränkt anwendbar.

cc) Vorschlag de lege ferenda

Sinnvoll wäre es, eine eigene Verordnung zu schaffen, die diese Probleme von Arbeit auf Plattformen wahrnimmt und vergleichbaren Lösungen wie bei der P2B-VO zuführt. Wichtig wäre es, dass diese Dinge unabhängig von dem zugrundeliegenden Vertrag Wirkung entfalten würden. Richtet man sie nur an Arbeitnehmer/innen hat man wieder das Problem zwischen der Diskrepanz zwischen dem europäischen und nationalen Arbeitnehmerbegriff.

Denkbar wäre aber auch, die P2B-VO zu erweitern. Das hätte den Vorteil, dass es bereits ein Regelwerk gibt und das Verfahren schneller wäre. Man müsste sie zum einen auf alle Arbeitenden auf Plattformen ausweiten und müsste sie auch im Bereich B2B eröffnen. Besonderheiten bei der Reputation könnten bei den Regelungen zum Ranking berücksichtigt werden. An diesen Stellen könnten einige der plattformspezifischen Probleme gelöst werden. Die P2B-VO scheint sich selbst auch als „*work-in-progress*“ zu

verstehen, denn gemäß Art. 18 Abs. 1 P2B-VO soll die Verordnung bis zum 13. Januar 2022 evaluiert werden. Das sind gerade einmal 18 Monate nach ihrem Inkrafttreten am 12. Juli 2020.[1452]

§ 5 Zusammenfassung und Schlussüberlegungen

A. *Zusammenfassung der Arbeit*

1.

Das Prinzip Crowdsourcing fand eine erste Erwähnung 2006 durch den Informatiker Jeff Howe.[1453] Dieser beobachtete, wie sich Unternehmen zur Erledigung von Tätigkeiten nicht nur des klassischen Outsourcings bedienen, sondern, wie sie Aufgaben in die virtuelle Welt auslagern, die dort von den Nutzer/innen des Internets gegen Entgelt erledigt werden können. Er nannte es Crowdsourcing, weil sich Unternehmen dem Grunde nach des Outsourcings bedienten. Die Auslagerung der Aufgaben erfolgte jedoch an die Masse der Menschen, die das Internet nutzen – die Crowd. In den Folgejahren wurden die Definitionen zahlreicher und weiter. Leimeister et. al. sahen folgende Kernelemente bei jeder Crowdsourcing Initiative erfüllt:

1. Es gibt einen offenen Aufruf zur Durchführung von Aufgaben. Dieser erfolgt durch den Auftraggeber, auch Crowdsourcer oder Initiator genannt.[1454]
2. Die Mitwirkenden, bzw. Crowd Worker entscheiden per Selbstselektion, ob sie teilnehmen möchten. Crowd Worker werden in Anlehnung an das Wort Crowdsourcing auch Crowdsourcees genannt. Gelegentlich findet sich auch die Bezeichnung Digital Worker.[1455]
3. Der Interaktionsprozess erfolgt über IT-gestützte Plattformen. Diese können vom Crowdsourcer selbst aufgesetzt worden sein, sei es als betriebsinterne Plattform oder als externe Plattform, die allen Internetnutzern offen steht und durch einen Intermediär betrieben wird.

Ein solcher Crowdsourcing Intermediär ist selbst ein Unternehmen, das eine IT-gestützte Plattform betreibt, seinerseits eine aktive Crowd aufbaut, die aus Internetnutzern aus aller Welt bestehen kann und Crowdsourcing

1452 Darauf hinweisend auch: *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (796).
1453 1. bezieht sich auf Zusammenfassung der Kapitel § 2 A. I.-III.
1454 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in: Benner (Hrsg.), Crowd Work, S. 16.
1455 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in: Benner (Hrsg.), Crowd Work, S. 13.

betreibenden Unternehmen die Möglichkeit bietet, Aufgaben und Tätigkeiten über die aufgesetzte Plattform auszulagern.[1456]

Dabei ist das Crowdsourcing an sich ist ein Organisationsprinzip, das in der Regel nach den oben aufgezeigten Kernelementen funktioniert.

Das wirklich Neue am Prinzip des Crowdsourcing ist, dass die Leistungserstellung nicht mehr an eine Person delegiert werden muss; die Leistungserstellung selbst steht im Mittelpunkt und Nutzer/innen können sich daran beteiligen. Dabei ergeben sich gewisse Verwandtschaften von Crowdsourcing zu Open Source, Open Innovation und user-generated content. Ursprünge des Crowdsourcing Ansatzes sind in dem Phänomen der Schwarmintelligenz zu verorten.

2.

In der Literatur werden Crowdsourcing und Crowd Work oftmals synonym verwendet.[1457] Das ist so nicht stimmig. Von Crowdsourcing als Crowd Work wird in aller Regel dann zu sprechen sein, wenn es sich um digitale Erwerbsarbeit handelt, die nach den oben aufgezeigten Crowdsourcing Prinzipien organisiert ist.[1458] Das heißt, Mitwirkung und Zielerreichung der Crowd Worker werden finanziell entlohnt. Crowd Worker tragen durch Crowd Work zu ihrem Lebensunterhalt bei, sei es durch Voll- oder Teilzeitbeschäftigung.

Bei Crowd Work werden Aufgaben nicht wie im klassischen Unternehmenskontext innerhalb von Abteilungen oder Funktionen abgewickelt. Die Crowd Worker können global verteilt sein und stellen dem Crowdsourcer ihre Arbeitskraft, also Zeit, Wissen und Fähigkeiten zur Verfügung. Crowd Work ist somit nicht nur verändertes Arbeitsmodell, um Unternehmensaufgaben internetbasiert zu verteilen, sondern es ist eine neue Arbeitsorganisationsform. Abzugrenzen ist Crowd Work gegenüber Cloudworking und Gig Work.

Die Vielfalt der Leistungen, die durch Crowd Work erstellt werden können, ist ungezählt. Im Grunde kann Crowd Work für alle Arten von Wertaktivitäten eingesetzt werden, wenn sich die Aktivität in das Internet verlagern lässt. Es kann hier eine grobe Einteilung nach einfachen und

1456 *Leimeister/Zogaj*, HBS Arbeitspapier 287, S. 21.
1457 2. bezieht sich auf eine Zusammenfassung der Kapitel § 2 B. I.-III.
1458 *Leimeister/Durward/Zogaj*, Crowd Worker in Deutschland, Study Nr. 323 der Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2016, S. 13.

repetitiven Aufgaben in Form sog. Microtasks und komplexeren Aufgaben vorgenommen werden.

3.

Crowd Work bettet sich in ein wachsendes Ökosystem von Online-Plattformen ein.[1459] An dem aufgeführten Orte wurden einige empirische Studien zusammengefasst. Diese nationalen wie internationalen Studien zu Crowd Work Plattformen wenden sich verschiedenen Untersuchungsgegenständen zu. Ein Teil der Studien untersucht den Arbeitsmarkt von Crowd Work anhand der auf dem Markt vorhandenen Plattformen.

Einige Studien wenden sich den Crowdsourcern zu und untersuchen, inwieweit Crowd Work bereits in Unternehmen bekannt ist und praktiziert wird. Schließlich gibt es einige Untersuchungen, die sich die sozioökonomischen Bedingungen der Crowd Worker sowohl im nationalen und internationalen Kontext angesehen haben.

Insgesamt ist es schwierig, aus den gesamten Studien verlässliche Aussagen abzuleiten. Dafür ist Crowd Work zu vielschichtig, die Entlohnung zu unterschiedlich, die Anzahl der tatsächlich auf Plattformen arbeitenden Menschen zu ungewiss. Die Studien bilden einen ersten Aufschlag, wie sich die Situation für Crowd Worker darstellt, denn inhaltlich geben sie Auskunft darüber, wie die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit sind. Hier treten auch wieder Gemeinsamkeiten zwischen den internationalen und deutschen Studien zu Tage. Es ist auffallend, dass Crowd Worker aller untersuchten Länder, unabhängig von ihren Lebenshaltungskosten und vorhandenen oder nicht vorhandenen Rechten für arbeitende Menschen, ähnliche Vor- und Nachteile ihrer Arbeit als Crowd Worker sehen. Durchweg schätzen alle die Flexibilität von Crowd Work. Gleichzeitig sehen sich die Befragten über alle Studien hinweg großen Nachteilen bzgl. des geringen Sozialschutzes, der fehlenden Organisationsmöglichkeiten sowie der Kontrolle durch die Plattformen ausgesetzt. Damit gibt es einen internationalen Konsens für die Schutzbedürfnisse bei Crowd Work.

Dazu gehören, faire Entlohnung, soziale Sicherheit, Organisationsmöglichkeiten, Informationsasymmetrie bzgl. der Plattformstrukturen, starke Rolle der Feedback- und Reputationsfaktoren, fehlende Verhandlungsmacht bei der Vertragsgestaltung und damit einhergehend die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformen.

1459 3. bezieht sich auf eine Zusammenfassung der Kapitel § 2 C. I.-III.

4.

Um Crowd Work Plattformen besser zu verstehen und bewerten zu können, muss die Funktionsweise von Plattformen insgesamt besser erfasst werden.[1460] Eine Plattform kann in ihrer Kerntätigkeit unterschiedlichsten Aktivitäten nachgehen: Ob sie nun die Arbeitskraft von Menschen gegen Entlohnung vermarktlicht, ob sie einen Marktplatz für Waren verschiedenster Händler/innen bietet, ob sie als soziales Netzwerk Aufmerksamkeit ökonomisiert oder unzählig viel mehr, ihre Funktionsweise ist immer ähnlich.

5.

Ein umfassendes Verständnis über die Funktionsweise von Plattformen erfordert einen Blick in die Organisationssoziologie.[1461] Dabei erfolgte ein Vergleich zwischen der Organisationsform Betrieb und Plattform. Im Ergebnis besetzt die Organisationsform Plattform die gleichen Organisationselemente wie ein betrieblich verfasstes Unternehmen.

In den organisationssoziologischen Bezügen geht es v.a. darum aufzuzeigen, dass sich mit der Plattform eine Organisationsform entwickelt, die alle Elemente eines betrieblich verfassten Unternehmens besetzt ohne die einzelnen Elemente mit den entsprechenden juristischen Schlussfolgerungen eines betrieblich verfassten Unternehmens zu belegen. Juristisch ist daraus die Erkenntnis zu ziehen, dass umso mehr auf die vertraglichen und tatsächlichen Verhältnisse zu achten ist.

6.

Darüber hinaus gehört es zu Funktionsweise von Plattformen umfassende Steuerungs- und Kontrollmechanismen zu implementieren.[1462]

Hierbei sind insbesondere die Bewertungs-, Feedback- und Reputationssysteme zu berücksichtigen. Die Reputation erfüllt eine Steuerungsfunktion, da sie die Crowd Worker motiviert, viele gute Bewertungen zu bekommen. Die Qualität der Bewertungen ist enorm wichtig, da sie darüber

1460 4. bezieht sich auf eine Zusammenfassung des Kapitels § 2 C. IV. 1. und 2.
1461 5. bezieht sich auf eine Zusammenfassung des Kapitels § 2 C. IV. 3.
1462 6. bezieht sich auf eine Zusammenfassung des Kapitels § 2 C. IV. 4.-5.

entscheidet, ob sie auf der Plattform bleiben können, bestimmte Jobs bekommen oder wie gut ihre Bezahlung sein kann. Für Crowd Worker ist die Reputation Fluch und Segen zugleich: Schaffen sie es immerzu gute Bewertungen zu bekommen, haben sie gute Aussichten auf der Plattform-Karriereleiter aufzusteigen, mehr zu verdienen und bessere Arbeit zu bekommen. Diese guten Bewertungen können aber auch zu einem Lock-in-Effekt führen. Das heißt, wegen der guten Reputation verbleiben Crowd Worker auf einer Plattform, obwohl sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern können.

Das algorithmische Management ist eng verbunden mit den Bewertungs-, Feedback- und Reputationssystemen einer Plattform. Im Grunde genommen ist es die softwaregestützte Folge eines erfolgreich implementierten Reputationssystems auf einer Plattform.

Welche Arten von Aufgaben bewältigen die einzelnen Crowd Worker, wann, wie gut und noch unzählig viel mehr Daten sind den Plattformen bekannt. Dies ermöglicht es ihnen mit vergleichsweise wenig Personal eine enorme Menge Menschen zu steuern und ihnen die Aufgaben mit dem Wissen aus diesen Daten zu verteilen. Überträgt man dies auf die Welt der Arbeitsverhältnisse wird deutlich, dass Algorithmen Bewertungen durch Vorgesetzte ersetzen und so ein „algorithmisches Management" aufbauen, das aus bestimmten Ratings automatische Konsequenzen zieht, ohne die Gründe zu prüfen.

Weitere Effekte und Gegebenheiten auf Plattformen sind Netzwerk- und Skalierungseffekte, Datensammlung und Tracking, die Etablierung bestimmte Narrative wie beispielsweise, dass bestehende Regularien nicht passen sowie die in Geschäftsmodellen angelegte Informationsasymmetrie.

7.

Im zweiten Teil der Arbeit wird zunächst die arbeitsrechtliche Diskussion um Crowd Work dargestellt.[1463]

Der seit sechs Jahren andauernde arbeitsrechtliche Diskurs um die Einordnung von Crowd Workern zeigt eine Debatte, deren Ende nicht abzusehen ist- denn die deutschen Arbeitsgerichte haben noch keine rechtskräftige Entscheidung getroffen. Nach einer solchen dürfte es einen weiteren Diskussionsschub geben, der – je nachdem – eine große Überraschung oder unter „war-ja-abzusehen" verbucht werden dürfte. Hieran schließt

1463 7. bezieht sich auf eine Zusammenfassung des Kapitels § 3 A.

sich eine Darstellung des Arbeitnehmerbegriffes, wie er in § 611a BGB Eingang gefunden hat, an.

8.

Ob Crowd Worker als Arbeitnehmer/innen zu sehen sein könnten wird hier in Bezug auf die Plattformen Roamler und clickworker untersucht.[1464] Zu diesem Zweck erfolgt eine Tatsachensammlung über die Arbeitsorganisation auf diesen beiden Plattformen. Hieran schließt sich die Prüfung an, ob Crowd Worker, die auf diesen Plattformen tätig sind, als Arbeitnehmer/innen zu sehen sein könnten. Diese Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass diese Crowd Worker Arbeitnehmer/innen sein könnten. Crowd Worker, die aufgrund von Einzelverträgen oder qua Realofferte über einen längeren Zeitraum auf den Plattformen Clickworker und Roamler tätig werden, sind umfassend weisungsgebunden; sie haben kaum Gestaltungsspielraum bei der Durchführung der angenommenen Aufgaben. Die Crowd Worker erhalten für jede Aufgabe eine genaueste Beschreibung, wie sie durchzuführen ist. Grundsätzlich wertet das BAG eine detaillierte Beschreibung als starkes Indiz für eine selbstständige Tätigkeit, da die Arbeitsleistung in diesen Fällen einem Weisungsrecht entzogen ist.[1465] Jedoch erkennt das BAG auch, dass *„ein abhängig beschäftigter Arbeitnehmer…nicht durch Auferlegung einer Erfolgsgarantie zum Werkunternehmer [wird].“*[1466] Dies korrespondiert mit der Rechtsprechung, wonach bei einfachen Tätigkeiten vorweggenommene Weisungen eher für eine persönliche Abhängigkeit sprechen können.[1467] Das liegt in den hier besprochenen Fällen vor.

Die sehr konkrete Beschreibung der geschuldeten Leistung ist wertungsmäßig als Weisung einzuordnen.

Darüber hinaus sind sie zeitlich weisungsgebunden, da sie nach Vertragsschluss engen zeitlichen Vorgaben unterliegen: die Zeit, die sie zur Fertigstellung einer Aufgabe benötigen sollen, wird konkret festgelegt. Diese zeitlichen Vorgaben sind keine freie Gestaltung der Arbeitszeit wie es § 611abs. 1 S. 3 BGB und § 84 Abs. 1 S. 2 HGB für Selbstständige vorse-

1464 8. bezieht sich auf eine Zusammenfassung des Kapitels § 3 B. I.-II.
1465 BAG, Beschluss v. 30.10.1991 – 7 ABR 19/91 – NZA 1992, S. 407, 409; BAG, Urteil v. 13.11.1991 – 7 AZR 31/91 – NZA 1992, S. 1125.
1466 BAG, Urteil vom 25.09.2013 – 5 AZR 282/12.
1467 BAG, Urteil vom 16.07.1997 – 5 AZR 312/96, NZA 1998, S. 368 (369).

hen. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Aufgabe zu erstellen ist, ist so knapp bemessen, dass kein Spielraum verbleibt, seine Arbeitszeit frei zu gestalten.[1468]

Die Crowd Worker auf Roamler und Clickworker sind darüber hinaus örtlich weisungsgebunden und zwar an einem virtuellen Arbeitsort. Mit der Pflicht, die Arbeit über eine App hochzuladen, bzw. über eine Schnittstelle auf der Benutzeroberfläche wird ihnen ein virtueller Arbeitsort zugewiesen. Die Überlegungen, dass es der Natur der Sache geschuldet ist, dass diese Tätigkeiten nun mal auf Benutzeroberflächen im Internet ausgeführt werden, greifen zu kurz, denn die grundsätzliche Voraussetzung, dass sie arbeiten können, ist, dass sie sich aktiv auf den Interfaces der Plattformen einfinden. Für Crowd Worker ist das der Arbeitsraum, der Betrieb, wenn man so möchte. Darin ist eine örtliche Weisung zu sehen.

Damit unterliegen Crowd Worker auf Roamler und Clickworker einer **Weisungsbindung in fachlicher, zeitlicher und örtlicher Hinsicht.**

Schließlich sind Crowd Worker auf den Plattformen Roamler und Clickworker umfassend **fremdbestimmt**. Die Fremdbestimmung äußert sich im algorithmischen Management der Plattformen. Crowd Worker können keine Entscheidung außerhalb der zur Verfügung gestellten Software treffen. Die Crowd Worker haben keinen Einfluss auf die Funktionsweise oder Programmierung. Die Arbeitsorganisation ist damit komplett plattformseitig bestimmt**.** Crowd Worker haben sich in diese Arbeitsorganisation zu integrieren, möchten sie Teil einer Crowd Work Initiative sein.

Crowd Worker bei Clickworker und Roamler sind jederzeit in eine fremde Organisationsstruktur und Arbeitsteilung eingegliedert, denn der Produktionsablauf ist fest vorgegeben. Sie integrieren die Kleinstaufgaben wieder in den Wertschöpfungsprozess. Damit besteht ein vorgegebener Produktionsablauf, ein bestimmter Workflow, wie die Arbeit erledigt wird. Auch ist darin kein Werk zu sehen, denn es fehlt an einem Werk.

Eine App kann nicht dazu führen, dass aus einem unselbstständigen Produktionsschritt ein selbstständiger werde, weil jemand physisch von der Wertschöpfung entfernt wird.

Die Reputations-, Feedback- und Bewertungssysteme führen als nachträgliche Bewertung ihrer Tätigkeit ebenfalls zu einer Fremdbestimmung, die persönliche Abhängigkeit begründet. Das liegt daran, dass nicht nur ein Ergebnis, sondern auch die Art und Weise, wie die Tätigkeit erbracht wurde, bewertet werden.

1468 Grundsätzlich: BAG, Urteil vom 07.05.1980 – 5 AZR 293/78 – AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 35; *Berger-Delhey/Alfmeier*, NZA 1991, S. 257–263 (258).

Die unternehmerische Eigenbestimmung ist durch die umfassende Abgeschlossenheit des plattformseitigen Ökosystems schlicht nicht vorhanden. Crowd Worker auf den Plattformen Roamler und Clickworker können folglich Arbeitnehmer/innen sein.

9.

Im Allgemeinen ist die Bewertung, ob Crowd Worker als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, eine Frage der Einzelbetrachtung.[1469] Für die hier zu prüfenden Fälle einer Crowd Work Tätigkeit auf den Plattformen Roamler und clickworker können Crowd Worker als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sein. Dazu müssen sie wirtschaftlich von der Plattform abhängig sein, also dauerhaft einen zur Existenzsicherung wesentlichen Teil ihres Einkommens von einer Plattform beziehen. Darüber hinaus müssen sie ähnlich wie Arbeitnehmer/innen sozial schutzbedürftig sein. Wie oben aufgezeigt wurde, kann dies auf beiden Plattformen der Fall sein. Wesentlich ist hier, dass alle vertraglichen Beziehungen nur zwischen der Plattform und den Crowd Workern bestehen.

Im Weiteren wurde untersucht, ob Crowd Worker auf den Plattformen Roamler und Clickworker gegenwärtig unter das HAG fallen können, da sie Heimarbeiter/innen iSd. § 2 Abs. 1 HAG sein könnten.

Das kann für alle Fälle von Crowd Work relevant werden, wo die Bindung insbesondere an die Plattform besteht und die Tätigkeit erwerbsmäßig, also auch mit einer bestimmten Dauer, verbunden ist.

10.

Im dritten Teil der Arbeit werden zunächst weitere Modelle des Arbeitnehmerbegriffes besprochen.[1470] Insbesondere das alternative Modell nach *Wank*, aber auch die Modelle eines abgestuften Arbeitsrechts. Nach dem Alternativmodell von *Wank* könnten Crowd Worker ohne eigene Organisation als Arbeitnehmer/innen zu sehen sein. Die Modelle eines abgestuften Arbeitsrechts fragen verstärkt nach dem Schutzzweck bestimmter arbeitsrechtlicher Regelungen und bestimmen den Arbeitnehmerbegriff

1469 9. bezieht sich auf eine Zusammenfassung des Kapitels § 3 B. III.-IV.
1470 10. bezieht sich auf eine Zusammenfassung des Kapitels § 4 A.-B.

danach, ob jemandem der Schutz einer Regelung zugesprochen werden sollte. Indes hat sich keines der Modelle durchgesetzt.

Im europäischen Arbeitsrecht gibt es nicht einen Arbeitnehmerbegriff, sondern viele. Einmal jenen aus dem primären Europarecht und jenen aus dem sekundären Europarecht, der sich hauptsächlich nach Richtlinien bestimmt. Klar ist: Die Geltung von Arbeitnehmerschutzrechten ist im europäischen und deutschen Arbeitsrecht davon abhängig, ob eine Person als Arbeitnehmer/in qualifiziert werden kann.[1471] In diesem Zuge ist es sowohl der deutschen als auch der europäischen Rechtsprechung und Gesetzgebung daran gelegen, einen Vertragstypenmissbrauch zu verhindern, bei dem Tätigkeiten aufgrund flexibilisierter und digitalisierter Arbeitsstrukturen außerhalb des Arbeitsrechts in nur scheinbar selbstständigen Beschäftigungsverhältnissen erbracht werden.

Dennoch unterliegen nationaler und europäischer Arbeitnehmerbegriff erheblichen Divergenzen, die letztlich dazu führen, dass nicht klar beantwortet werden kann, ob eine Person, die nach nationalem Recht nicht Arbeitnehmerin wäre, nach europäischem Arbeitsrecht doch als Arbeitnehmerin zu sehen ist, soweit sie diesen Anspruch durch einen europäischen Rechtsakt begründet. Der Grund für diese Divergenzen ist in einer unterschiedlichen Schwerpunktsetzung beim Auslegungsergebnis und mit der Auslegungsmethode an sich zu erklären. Der EuGH legt eher eine teleologische Begriffsbildung zugrunde und fragt danach, wer den Schutz der jeweiligen Regelung „verdient" hat. Des Weiteren stellt der EuGH mit seiner eigenen Auslegung des Arbeitnehmerbegriffes nicht zwingend auf den Rechtsgrund *Arbeitsverhältnis* ab, sondern lässt eine *arbeitsgleiche Tätigkeit* genügen.[1472] Damit können Rechtsverhältnisse, die auf Status beruhen wie Beamte, auf gesellschaftsrechtlichen Gründen oder auf privaten Dienstverhältnissen, dennoch dem Arbeitnehmerbegriff nach Unionsrecht unterfallen.[1473] Dieser tätigkeitsbezogene Ansatz geht einher mit einer weiten Auslegung der Merkmale des Arbeitnehmerbegriffes.

1471 Auch das Einfache muss zur Sortierung der Gedanken herausgestellt werden, so: *Henssler/Pant*, RdA 2019, S. 321–332 (321).

1472 *Temming*, SR 2016, S. 158–168 (163).

1473 EuGH, 14.10.2010 – Rs. C-243/09 („Fuß"); EuGH, 04.12.2014 – Rs. C-413/13, zitiert nach juris Rn. 33 („*FNV Kunsten Informatie en Media*"); EuGH 11.11.2010, Rs.C-232/09, NJW 2011, S. 2343–2347, Rn. 46 („*Danosa*"); EuGH 17.11.2016 – C-216/15, NZG 2016, S. 1432–1437 („Rot-Kreuz-Schwestern"/"Ruhrlandklinik").

11.

Im letzten Abschnitt der Arbeit wird der Frage auf den Grund gegangen, was Crowd Workern tatsächlich helfen würde.[1474] Wenn man sich die drängendsten Probleme von Crowd Workern ansieht, erkennt man, dass dies nicht zwangsläufig statusbezogene Beschwerden sind. Viele monieren, dass sie von einem Moment auf den anderen von der Plattform deaktiviert werden können. Sie werden dann von Verdienstmöglichkeiten abgeschnitten. Die erarbeitete Reputation, die Zeit und Mühe gekostet hat und letztlich das immaterielle Zeugnis aller Crowd Worker darstellt, ist nicht mehr zugänglich. Je nach Abhängigkeitsgrad kann das wirtschaftlich bedrohlich werden.

Hinzukommt, dass Klärungsmöglichkeiten meist nicht eröffnet werden. Würde man allein für diese Probleme der Deaktivierung, eines Beschwerdekanals, des Reputations- und Datenschutzes eine Lösung finden, wäre vielen Crowd Workern in ihrem täglichen Arbeiten schon geholfen. Auch, wenn damit viele der oben angesprochenen arbeitsrechtlichen Probleme mitnichten geklärt wären.

Hier wird auch nach Lösungsmöglichkeiten gesucht, die auch außerhalb des klassischen Rechtsweges stehen. Diskutiert werden Selbstverpflichtungen und Ombudsstellen.

Überlegenswert ist aber auch, wie mittels Technologie das rechtlich Wünschenswerte in das Design einer Plattform programmiert werden könnte. Diese Diskussion kann man als „*Regulation by design*" bezeichnen. Das Vorgehen ist aus dem Datenschutzrecht unter „*Data Protection by design*" bekannt. Das Prinzip kann aber ausgeweitet werden. Ein Crowd Worker sollte nicht zuerst ein formelles Verfahren verwiesen werden, um seine Ratings mitnehmen zu können. Dies sollte in das Softwaredesign einer Plattform programmiert werden können.

Wenn Plattformen beispielsweise dazu verpflichtet werden können, die Mitnahme einer Reputation zu ermöglichen, dann kann dies bereits die Wettbewerbsbedingungen zwischen den Plattformen so ändern, dass sie sich um ihre Crowd mehr bemühen müssen und so ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden. Eine solche Mitnahme sollte so einfach sein, wie die Anmeldung bei einer Plattform, nämlich indem man einen Button anklickt. Es geht dabei darum, auf das Software-Design einer Plattform Einfluss nehmen zu dürfen, denn wenn Plattformen durch Software-Design Fakten schaffen, dann ist eine vielversprechende Regulierung darin

1474 11. bezieht sich auf eine Zusammenfassung des Kapitels § 4 C.

zu sehen, dass sie dieses Software-Design nicht nur im eigenen Interesse gestalten.

Für Crowd Worker interessante Regelungen finden sich in der der DSGVO und in der P2B-Verordung 2019/1150 zu sehen.

Eine für Arbeit auf Plattformen relevante Regelung könnte Art. 20 DSGVO sein. Sie umfasst das Recht auf Datenübertragbarkeit.

Nach Art. 20 Abs. 1 DSGVO hat eine betroffene Person das Recht, die sie betreffenden personenbezogenen Daten, die sie einem Verantwortlichen bereitgestellt hat, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten, und sie hat das Recht, diese Daten einem anderen Verantwortlichen ohne Behinderung durch den Verantwortlichen, dem die personenbezogenen Daten bereitgestellt wurden, zu übermitteln.

Die Erwägungen hinter dieser Regelung waren, dass Betroffenen ein höheres Maß an Flexibilität zukommen soll, wenn sie andere Anbieter nutzen wollen und ihre persönlichen Daten diesem neuen Anbieter übermitteln wollen.[1475] Auf diese Weise sollen die – auch in der Plattformökonomie – monierten Lock-in-Effekte, verringert werden. Könnten Crowd Worker gestützt auf diese Regelung ihre Reputation auf eine andere Plattform mitnehmen? Die Antwort darauf kann nicht pauschal ausfallen. Crowd Worker sollten ein Recht auf die Übertragbarkeit ihrer Nutzungsdaten haben, zumindest in der Form, dass auch Bewertungen ihrer Arbeit durch Tools wie Likes, Sterne o.Ä. portabel sind. Wörtliche Rezensionen Dritter würden wohl als „von Dritten bereitgestellt" nicht unter Art. 20 DSGVO fallen. An dieser Stelle kann Art. 20 DSGVO auch als Ausgangspunkt für eine Gesetzgebung für Crowd Worker betrachtet werden, damit eine umfassende Mitnahme der Reputationsdaten ermöglicht werden kann.

Eine für Crowd Work oder Arbeit auf Plattformen interessante Regulierung ist die P2B-Verordnung der EU. Die P2B-VO schafft einen umfassenden Regelungsrahmen für die Plattformwirtschaft in der EU: Anforderungen an die Transparenz der AGB der Plattformbetreiber steigen, ebenso die Transparenz hinsichtlich Ranking Kriterien, ebenso wird die Rechtsdurchsetzung durch Beschwerdemanagement, Mediation und Verbandsklagerecht erleichtert.[1476]

1475 *Däubler* in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, 1. Aufl. 2018, Art. 20 DSGVO, Rn. 1; *Munz* in: Taeger/Gabel, DSGVO – BDSG, Art. 20 DSGVO, Rn. 1.

1476 *Busch*, GRUR 2019, S. 788–796 (788).

Damit gehen die auch in dieser Arbeit bereits besprochenen plattformspezifischen Probleme einher: Machtungleichgewicht durch einseitige AGB, vielschichtige Informationsasymmetrien bzgl. des Zustandekommens des Rankings bzw. der Reputation, fehlende Beschwerdekanäle, grundlose Deaktivierung von Accounts. Allerdings ist der persönliche Anwendungsbereich der Verordnung sehr eng.

Er gilt für das Verhältnis zwischen dem Plattformbetreiber und den gewerblichen Nutzern, daher der Name Platform-to-Business. Hinzukommt, dass die gewerblichen Nutzer ihre Waren und/oder Dienste auf der Plattform Verbraucher/innen anbieten müssen, damit wird auch mittelbar der Verbraucherschutz auf digitalen Märkten gestärkt.

Zwar können Arbeitende in der Plattformökonomie gewerbliche Nutzer, mithin selbstständige Anbieter ihrer Dienste sein, aber die Rechte aus der Verordnung gelten für sie nur, wenn sie ihre Dienste Verbraucher/innen anbieten. Das lässt die relevanten Bereiche sehr schrumpfen. Hier wäre die Verordnung nachzubessern, bzw. eine eigene Regulierung für Arbeitende in der Plattformökonomie zu schaffen, die diese Probleme behandelt.

Die Überlegungen verstehen sich als Denkanstöße, die in Zukunft vertiefter zu besprechen sein werden.

B. Abschluss

Diese Arbeit versucht einen neuen Blick auf Crowd Work zu werfen. Einen Blick, der sich der tatsächlichen Arbeitsorganisation auf Microtask Plattformen zuwendet. Das Licht der Aufmerksamkeit liegt dabei *auch* auf der besonderen Funktionsweise von Plattformen. Dies berührt zwangsläufig Fragen, die nicht nur rechtswissenschaftlicher Natur sind, so dass sich an mehreren Stellen Ausflüge in die Organisationssoziologie und Betriebswirtschaftslehre finden. Die verdiente Tiefe bleibt hier den Expert/innen ihrer Gebiete vorbehalten. Insgesamt versteht sich die Arbeit als Beitrag, der Diskussionen aufwerfen soll, denn die Zukunft der Arbeit birgt Dinge, die wir nicht absehen können. Je früher wir die Diskussion starten, desto wahrscheinlicher können wir Dinge gestalten. Auch wenn die Zahlen zu Crowd Work nicht alarmierend scheinen, halte ich eine echte Debatte und sich daraus abzuleitende gesetzliche Regelungen über die Merkmale des Arbeitnehmerbegriffes, der arbeitnehmerähnlichen Person sowie der Heimarbeitsrechts für sehr angebracht. Natürlich wird darüber immerzu diskutiert. Wichtig ist, dass genau untersucht wird: Ist das Arbeitsverhält-

nis anschlussfähig für neue Arbeitsorganisationsformen? Wie sich aus der Arbeit zeigt, ist dies zu bejahen. Die üblichen Umgehungsstrategien sind – wie immer – zu enttarnen. Das entpflichtet alles nicht von weiteren Überlegungen Schutzlücken jedweder Art zu schließen – so wie es in dieser Arbeit an mehreren Stellen anklingt.

Insgesamt müssen wir einen stärkeren Fokus auf digitale Erwerbsarbeit legen. Ob wir das Ganze Crowd Work nennen oder morgen über „AI-Work" und „Virtual-reality"-Work sprechen, ist doch letztlich nur ein „Label" und damit austauschbar. Fakt ist, Technologie birgt Potentiale und bietet dem (Arbeits-)Leben enorme Erleichterungen und Freiheiten. Fakt ist auch, Technologie birgt Gefahren, die alle Freiheiten zunichtemachen können. Das ist kein Ausdruck von Technikfeindlichkeit, nur von Aufklärung.

Ein letzter Fakt ist, dass Menschen nicht besonders gut darin sind, vorzusorgen, wenn sie sich das Ausmaß der Entwicklungen nicht vorstellen können. Diese Arbeit wird zu einem Zeitpunkt fertiggestellt als das Virus Sars-Cov 2 die Welt einnahm. Hier wird das mit der Vorsorge und Solidarität nochmal aus ganz verschiedenen Perspektiven deutlich.

Ein Aspekt in einer „Arbeitswelt mit Pandemie" brachte hervor, dass das „Home-Office" besser funktioniert als viele Arbeitgeber/innen sich das vorstellen konnten. Denken wir hier einen Schritt weiter: Könnte hier nicht ein weiteres Online-Outsourcing stattfinden?

Wieso sollten Arbeitgeber/innen dabei auf Deutschland beschränkt bleiben, wenn sie merken, dass sie mit jemandem in Indien ebenfalls eine gute Leistung erzielen und das zu einem geringeren Teil der Personalkosten?[1477] Wird diese Arbeit über eine Plattform organisiert, haben wir v.a. damit ein Problem, dass wir gar keine Arbeit haben. Wenn die Arbeit in Deutschland bliebe, wären die arbeitenden Menschen noch Arbeitnehmer/innen? Ich erinnere an dieser Stelle an die sog. „*Weight Watchers*" Entscheidung, wo eine unternehmerische Umstrukturierung aus Arbeitnehmer/innen auch Selbstständige machte.[1478] Vielleicht hätten wir auch eine Menge mehr Heimarbeiter/innen, wenn wir an die besprochene Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2016 denken.

1477 Dieses Beispiel greift Prof. *Felbermayr* (Präsident Kieler Institut für Weltwirtschaft) im Interview mit *Bidder*, Spiegel Online auf: „Das wird ein Zangenangriff auf Deutschlands Wohlstand", Spiegel Online vom 17.05.2020, abrufbar unter: https://www.spiegel.de/wirtschaft/corona-krise-das-wird-ein-zangenangriff-auf-deutschlands-wohlstand-a-eaf27caa-342d-4aca-bcb1-e84b15ca5a2d abgerufen am 24.05.2020.

1478 BAG, Urteil vom 09.05.1996 – 2 AZR 438/95 –, BAGE 83, 127–149.

Bei alldem ist zu bedenken:

Wenn Arbeit im virtuellen Raum wie auf einem Wühltisch verteilt wird, dann gilt auch das Prinzip Wühltisch – keiner fühlt sich verantwortlich, wenn etwas runter fällt. Bedrückend ist, wenn es Menschen sind, die herunterfallen könnten. Grund genug, sich mit diesen Dingen zu befassen – ohne Rücksicht darauf, ob es 10.000 oder 10.000.000 betrifft.

Anhang 1

I. AGB der Plattform Roamler

Nutzungsbedingungen

1. Definitionen

In diesen Bedingungen ist unter folgenden Begriffen Folgendes zu verstehen:

1. Roamler: Roamler Deutschland GmbH, die Nutzer der Nutzungsbedingungen.
2. Auftragnehmer: die natürliche oder juristische Person, die sich gegenüber Roamler zur Ausführung eines Auftrags verpflichtet.
3. App: die mobile Anwendung von Roamler sowie der abgeschirmte Bereich der Website von Roamler.
4. Site: die Website von Roamler.
5. Einsendung: Fotos, Dokumente, Texte und andere Daten, die Roamler über die App oder anderweitig im Rahmen der Ausführung von Aufträgen durch den Auftragnehmer zur Verfügung gestellt werden.
6. Account: der persönliche Zugang zu den Aufträgen von Roamler.
7. Auftrag: die Tätigkeiten und/oder Dienstleistungen, die über die App zur Verfügung gestellt werden.

2. Anwendbarkeit

1. Diese Bedingungen gelten für alle (Rechts-)Beziehungen zwischen dem Auftragnehmer und Roamler und damit ausdrücklich vor, bei, während und nach dem Zustandekommen und Bestehen von Verträgen.
2. Indem der Auftragnehmer angibt, dass er Zugang zur App will und dazu nach dem Lesen dieser Bedingungen auf „Ich bin einverstanden" klickt, bestätigt der Auftragnehmer, dass er dem Inhalt dieser Bedingungen und ihrer Anwendbarkeit im Sinne von Absatz 1 dieses Artikels zustimmt.
3. Roamler lehnt die Anwendbarkeit von Bedingungen des Auftragnehmers ausdrücklich ab.
4. Roamler behält sich das Recht vor, die Bedingungen jederzeit zu ändern oder anzupassen. Informationen über Änderungen oder Anpassungen werden dem Auftragnehmer über die App mitgeteilt. Geänderte Bedingungen ersetzen grundsätzlich die Version der Bedingungen, die davor zwischen Roamler und dem Auftragnehmer galten.

3. Roamler App

1. Die App ist eine Plattform, auf der Roamler den Auftragnehmer über Aufträge und Schulungsprogramme informiert und auf der der Auftragnehmer diese Aufträge zu den Bedingungen annehmen kann, die in der App beschrieben sind.
2. Der Auftragnehmer ist sich dessen bewusst und bestätigt, dass Roamler nicht selbst die konkreten Dienstleistungen erbringt, für die sie dem Auftragnehmer einen Auftrag erteilt, und dass die Aufträge, die Roamler in der App anbietet, ausschließlich von unabhängigen Personen ausgeführt werden, die nicht in Diensten von Roamler oder ihren Auftraggebern stehen.
3. Sämtliche Angebote von Roamler sind, ungeachtet der Art, wie sie gemacht werden, unverbindlich.
4. Offensichtliche Irrtümer und offensichtliche Fehler im Angebot von Roamler sind für Roamler nicht verbindlich.

4. Geistiges Eigentum von Roamler

1. Es ist dem Auftragnehmer untersagt, gegen geistige Eigentumsrechte von Roamler und/oder ihren Auftraggebern zu verstoßen; ferner ist er nicht berechtigt, die App oder die Produkte und/oder Dienstleistungen der Auftraggeber, die über die App in Aufträgen zur Ausführung des Auftrags angeboten und benutzt, eingebaut und/oder behandelt werden, selbständig zu reproduzieren, rückzuentwickeln, zu zerlegen, zu ändern, zu verbreiten, zu lizenzieren, zu vermieten, zu verkaufen, zu leihen, zu übermitteln, zu versenden, zu streamen oder anderweitig zu nutzen, es sei denn, Roamler hat ausdrücklich ihre Zustimmung dazu erklärt oder dies ist gemäß der Auftragsbeschreibung von Roamler in der App Teil des Auftrags. Diese Bestimmung ist eine Klausel zugunsten Dritter im Sinne von §328 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch), sodass Auftraggeber von Roamler sich direkt gegenüber dem Auftragnehmer auf diese Klausel berufen können.
2. Der Auftragnehmer erklärt, dass er die App nicht kopieren (lassen) wird oder eine vergleichbare App entwickeln (lassen) wird. Der Auftragnehmer erklärt, dass er keine Handlungen ausführen (lassen) wird, die dazu führen, dass aus der App Daten erfasst werden, die zu einem anderen Zweck als der Ausführung des Auftrags und dessen finanzieller und steuerlicher Abwicklung dienen.

5. Account

1. Der Auftragnehmer darf die App nur nutzen und einen Account anlegen, wenn er 16 Jahre oder älter ist. Der Auftragnehmer gewährleistet, dass die Daten, die er in den Account eingibt, korrekt sind und auf den Auftragnehmer zutreffen.
2. Der Auftragnehmer darf lediglich einen Account in der App erstellen. Es ist nicht gestattet, Accountdaten an Dritte weiterzugeben oder den Account anderen Personen zur Verfügung zu stellen. Das Teilen eines Accounts und/oder die Manipulation des GPS-Standorts ist nicht gestattet.
3. Der Auftragnehmer ist selbst für die Vertraulichkeit und Sicherheit des Accounts verantwortlich. Der Auftragnehmer haftet vollumfänglich für alle Handlungen, die im oder über den Account verrichtet werden, und ist verpflichtet, Roamler unverzüglich über jegliche unbefugte Nutzung des Accounts oder irgendeine andere Verletzung der Sicherheit zu informieren. Roamler haftet nicht für (finanzielle) Schäden, die durch die unbefugte Nutzung des Accounts entstehen, sofern keine Nachlässigkeit von Roamler vorliegt.
4. Wenn ein Account längere Zeit inaktiv ist, wird der Auftragnehmer darüber benachrichtigt und aufgefordert, den Account wieder zu aktivieren. Wenn der Account nicht reaktiviert wird, ist Roamler berechtigt, den Account zu löschen.
5. Sowohl Roamler als auch der Auftragnehmer sind ohne Angaben von Gründen berechtigt, den Account des Auftragnehmers zu jedem gewünschten Zeitpunkt zu löschen. Für den Auftragnehmer gilt, dass der Auftragnehmer dazu das in der App beschriebene Verfahren anwenden kann. Nach der Löschung des Accounts erhält der Auftragnehmer keine Aufträge und keine Push-Nachrichten von Roamler mehr. Der Auftragnehmer hat keinen Anspruch auf die Nutzung eines Accounts.
6. Roamler behält sich unter Beachtung der Datenschutzgesetze und unter Verweis auf die in Artikel 9.1 genannte Datenschutzerklärung das Recht vor, personenbezogene Daten nach der Löschung des Accounts in Übereinstimmung mit den dafür geltenden Datenschutzgesetzen aufzubewahren.

6. Einsendungen

1. Der Auftragnehmer gewährleistet, dass Aufträge gemäß der Auftragsbeschreibung in der App ausgeführt werden und dass alle im Auftrag und in möglicherweise darüber hinaus geltenden Aufträgen genannten Bedingungen erfüllt werden.
2. Sofern dem Auftragnehmer Kosten für die Ausführung der Aufträge entstehen (zum Beispiel, aber nicht ausschließlich Fahrtkosten, Erwerb/Ausleihe von Materialien, Reparatur- und/oder Reinigungskosten und/oder Versicherungskosten), gehen diese Kosten auf Rechnung des Auftragnehmers.

8. Vergütung und Zahlungen

1. Die von Roamler in der App angegebenen Preise verstehen sich inklusive MwSt. wenn der Auftrag von einer natürlichen Person ausgeführt wird, und zuzüglich MwSt. wenn er von einer juristischen Person bzw. einer natürlichen gewerbetreibenden und MwSt. – pflichtigen Personausgeführt wird, soweit die MwSt. Pflicht Roamler vorab mitgeteilt wurde.
2. Roamler erstellt Rechnungen/ Gutschriften für Aufträge, die von einer juristischen Person bzw. gewerbetreibenden natürlichen Person ausgeführt werden. Die von Roamler erstellten Rechnungen/ Gutschriften sind verbindlich und gelten als unstrittig, wenn der Auftragnehmer nicht spätestens innerhalb von acht Tagen, nachdem die Rechnung in der App zur Verfügung gestellt wurde, Einwand gegen die Höhe der jeweiligen Rechnung erhebt.
3. Zahlungen sind auf die in der App angegebene Weise vorzunehmen.
4. Wenn der Account des Auftragnehmers gelöscht wurde, verfällt dadurch ein eventuell vom Auftragnehmer erworbenes Guthaben. Der Auftragnehmer hat keinen Anspruch auf Auszahlung dieses Guthabens.

9. Datenschutz und Daten

Im Hinblick auf die Daten des Auftragnehmers gelten die Bestimmungen in der Datenschutzerklärung von Roamler, die über die App und auf der Website einsehbar ist.

1. Roamler speichert die Daten, die über die App oder anderweitig im Rahmen der Nutzung der Roamler App zur Verfügung gestellt werden (worunter sowohl Daten, die von Roamler zur Verfügung gestellt werden, sowie Daten, die vom Auftragnehmer zur Verfügung gestellt werden, zu verstehen sind), nicht für den Auftragnehmer. Der Auftragnehmer ist selbst dafür verantwortlich, die für ihn relevanten Daten unter Beachtung der Bestimmungen in Absatz 4 dieses Artikels auf einem eigenen Datenträger zu speichern.
2. Roamler haftet nicht für den Verlust von Daten, die der Auftragnehmer zu nutzen beabsichtigt, und ist auch nicht verpflichtet, dem Auftragnehmer solche Daten zur Verfügung zu stellen.
3. Der Auftragnehmer ist lediglich befugt, die Daten auf einem eigenen Datenträger zu speichern, die für die Ausführung des Auftrags und/oder die finanzielle und/oder steuerliche Abwicklung der Ausführung des Auftrags notwendig sind.

10. Haftung

1. Roamler haftet nicht für irgendwelche Schäden, die dem Auftragnehmer auf welche Weise auch immer im Zusammenhang mit der Nutzung von Roamler und/oder im Zusammenhang mit den Aufträgen entstehen, die Roamler dem Auftragnehmer erteilt, es sei denn, der Schaden ist unmittelbar auf vorsätzliches Handeln oder grobe Fahrlässigkeit seitens Roamler zurückzuführen.
2. Der Auftragnehmer schützt Roamler vor Ansprüchen Dritter gegen Roamler wegen Schäden, die während der Ausführung des Auftrags entstanden sind, sofern diese Schäden auf die Ausführung des Auftrags durch den Auftragnehmer zurückzuführen sind.
3. Der Auftragnehmer ist selbst dafür verantwortlich, sich angemessen zu versichern.

11. Vertraulichkeit

Der Auftragnehmer ist sich bewusst, dass die über die App übermittelten Informationen vertraulichen Charakter haben. Der Auftragnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass er die über die App übermittelten Informationen nicht ohne Zustimmung von Roamler veröffentlicht. Diese Informationen umfassen auf jeden Fall, aber nicht ausschließlich personenbezogene Daten, wirtschaftliche Daten und/oder Adressdaten.

12. - Schlussbestimmungen

1. Auf alle zwischen Roamler und dem Auftragnehmer Rechtsbeziehungen findet das Deutsche Recht Anwendung.
2. Falls Einwände und/oder Beschwerden im Zusammenhang mit Roamler vorliegen, können diese an folgende E-Mail-Adresse gerichtet werden: info@roamler.com.
3. Ausschließlicher Gerichtsstand für alle Streitigkeiten ist – soweit rechtlich zulässig – der Sitz von Roamler.
4. Wenn eine oder mehrere Bestimmungen in diesen Nutzungsbedingungen nichtig sind, undurchführbar sind oder für unwirksam erklärt werden, behalten die übrigen Bestimmungen dieser Nutzungsbedingungen ihre volle Gültigkeit und Wirksamkeit, und die nichtige, nicht durchführbare oder für unwirksam erklärte Bestimmung wird durch eine Bestimmung ersetzt, die so weit wie möglich mit der Intention der nichtigen, nicht durchführbaren oder für unwirksam erklärten Bestimmung wirtschaftlich am nähesten kommt.

Roamler	Über uns	For Roamlers
Roamler retail	Profile	Die App holen
Roamler tech	Information Hub	Support
Roamler care	Karriere	MyRoamler
	CSR	
	FreeFlex United	

Karriere | Support | Offenlegung von Sicherhei

Quelle: Screenshots auf der Seite www.roamler.de vom 29.05.2020. Festgehalten als Screenshot.

Anhang 2

II. AGB der Plattform clickworker

§2.4

Es ist grundsätzlich nicht zulässig, ein Benutzerkonto für einen Dritten anzumelden. Ebenso ist es Clickworkern untersagt, mehrere Benutzerkonten zu unterhalten.

§2.5

Mit juristischen Personen, Personengesellschaften oder sonstigen Personen kann clickworker Rahmenverträge über die Nutzung des Workplaces schließen. Diese erhalten hierdurch die Möglichkeit, clickworker selbst oder durch Mitarbeiter Angebote gemäß Ziffer 3.1 zu unterbreiten. Hierbei ist sicherzustellen, dass die einzelnen Mitarbeiter für clickworker eindeutig identifizierbar bleiben. Die Angabe von fest vergebenen anonymen Namen (z.B. „Firma XY_Mitarbeiter7") ist in diesem Fall allerdings ausnahmsweise möglich.

§2.6

Erfolgt eine Freischaltung des Benutzerkontos durch clickworker, erhält der Clickworker die Möglichkeit, den Workplace zu nutzen und clickworker Angebote gemäß Ziffer 3.1 zu machen. Ein weitergehendes Vertragsverhältnis zwischen dem Clickworker und clickworker kommt durch die Freischaltung nicht zustande.

§2.7

clickworker behält sich vor, das Benutzerkonto eines Clickworkers zu löschen und die Vertragsbeziehung mit dem Clickworker zu beenden, wenn dieser gegen die AGB oder sonstige Verpflichtungen aus der Vertragsbeziehung verstößt. In diesem Fall werden dem Clickworker die Beträge auf dem Benutzerkonto, die er von clickworker für abgenommene Leistungen erhalten hat, ausbezahlt. Der Clickworker kann sein Benutzerkonto jederzeit selbsttätig auf dem Workplace löschen. Informationen und Daten, die gesetzlichen Aufbewahrungspflichten unterliegen (z.B. Rechnungen / Gutschriften), werden erst nach Ablauf der jeweils einschlägigen Aufbewahrungsfrist gelöscht.

§3. Angebote der Clickworker/Nutzung des Workplaces

§3.1

clickworker stellt auf dem Workplace Projekte mit hierfür geltenden Konditionen vor (lediglich als eine „Einladung zum Angebot" – invitatio ad offerendum). Nach der Freischaltung ihres Benutzerkontos können sich die Clickworker die Projekte ansehen, die ihrem Qualifikationsprofil entsprechen. Die Clickworker können clickworker zu diesen Projekten ihrerseits ein Angebot zur Abarbeitung des Projektes zu den Konditionen unterbreiten, die in der Projektbeschreibung angegeben sind. clickworker ist nicht verpflichtet, solche Angebote anzunehmen. Die Einstellung von Projektbeschreibungen in den Workplace stellt daher kein verbindliches Angebot von clickworker dar.

§3.2

Nimmt clickworker ein Angebot eines Clickworkers an, werden dem Clickworker die Daten, die zur Abarbeitung des Projektes erforderlich sind, auf dem Workplace zur Verfügung gestellt. Durch die Angebotsannahme entsteht kein Erfüllungsanspruch von clickworker gegenüber dem Clickworker, dass dieser das Projekt gemäß den vorgegebenen Konditionen abarbeitet.

Im Gegenzug ist clickworker nicht zur Abnahme der Leistung des Clickworkers verpflichtet, wenn diese nicht den Konditionen entspricht, die in der Projektbeschreibung angegeben sind, und somit mangelhaft ist. Insbesondere werden Leistungen nicht mehr angenommen, wenn der von clickworker mitgeteilte Zeitraum zur Leistungserbringung überschritten wird.

Der Clickworker verpflichtet sich, über die Daten und Projektbeschreibungen, die ihm zur Abarbeitung eines Projektes übermittelt werden, gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren und diese Informationen ausschließlich für die Leistungserbringung gegenüber clickworker zu nutzen. Insbesondere hat die Leistungserbringung so zu erfolgen, dass Dritte hierbei keine Einsicht in die übermittelten Daten und Projektbeschreibungen nehmen können. Diese Verpflichtungen bestehen auch nach Abschluss eines Projektes fort. Verstößt der Clickworker schuldhaft hiergegen, behält sich clickworker die Geltendmachung von Unterlassungs- und Schadensersatzansprüchen vor.

Liefert der Clickworker die entsprechenden Leistungen fristgerecht ab, wird ihm die in der Projektbeschreibung genannte Vergütung auf sein Benutzerkonto vorläufig gutgeschrieben. Eine Abnahme der Leistung ist hiermit noch nicht verbunden. Die abgelieferten Resultate werden im Folgenden durch clickworker überprüft. Zeigen sich hierbei Mängel, erhält der Clickworker eine dreitägige Frist zur Nacherfüllung. Schlägt diese Nacherfüllung fehl oder wird sie von dem Clickworker verweigert, tritt clickworker von dem entsprechenden Vertrag zurück. Eine Vergütung erfolgt in diesem Fall nicht. In speziellen Einzelfällen gibt es keine Möglichkeit der Nachbesserung, wenn Projekte zu einem bestimmten Zeitpunkt final fertig gestellt werden müssen. In diesem Fall ist eine ausdrückliche Projektzusatzvereinbarung in den entsprechenden Projektbeschreibungen enthalten.

Erfolgt die Abnahme durch clickworker (innerhalb von sieben Tagen nach Ablieferung der Leistung), wird dem Clickworker die in der Projektbeschreibung genannte Vergütung endgültig auf sein Benutzerkonto gutgeschrieben und gemäß Ziffer 4 ausbezahlt.

§3.3

Die Auftragserteilung durch clickworker erfolgt ausschließlich gegenüber dem Clickworker, der das entsprechende Angebot abgegeben hat. Die Weitergabe des Projektes und die Bearbeitung durch Dritte sind ausdrücklich untersagt, soweit dies nicht in der Projektbeschreibung ausdrücklich erlaubt wird.

§3.4

Jeder Clickworker ist dafür verantwortlich, dass im Rahmen seiner Geschäftsbeziehung mit clickworker die für seinen Wohnsitz geltenden sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Vorschriften eingehalten werden. Insbesondere ist jeder Clickworker daher verpflichtet, anfallende Steuern und Abgaben eigenverantwortlich abzuführen.

§4. Verwaltung des Benutzerkontos

§4.1

Soweit der Clickworker der jeweiligen Projektbeschreibung entsprechende Resultate gem. Ziffer 3.2 fristgerecht abliefert, wird ihm die in der Projektbeschreibung festgelegte Vergütung auf sein Benutzerkonto vorläufig, und nach einer erfolgten Abnahme durch clickworker endgültig gutgeschrieben.

§4.2

Die endgültig auf dem Benutzerkonto eines Clickworkers gutgeschriebene Vergütung wird von clickworker entweder über das PayPal-Bezahlsystem oder das MoneyBooker-Bezahlsystem – hierzu muss der Clickworker bei dem entsprechenden Bezahlsystem angemeldet sein – oder per SEPA-Überweisung auf das von dem Clickworker angegebene Konto nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen gezahlt. Der Clickworker wird clickworker in Textform informieren, welche der oben beschriebenen Zahlungsmethoden er wählt und die zur Ausführung der gewählten Zahlungsart notwendigen Daten bekannt geben.

Hat der Clickworker sich für die Vergütungsauszahlung entweder mittels des PayPal- oder des MoneyBooker-Bezahlsystems entschieden, rechnet clickworker einmal wöchentlich die zur Auszahlung anstehende endgültig gutgeschriebene Vergütung des Clickworkers ab und zahlt diese über das gewählte Bezahlsystem aus.

Hat der Clickworker sich für die Vergütungsauszahlung per SEPA-Überweisung entschieden, rechnet clickworker jeweils am 7. Werktag eines Monats (Samstage, Sonntage und allgemeine Feiertage werden hierbei nicht mitgezählt) für Leistungen, die im vorhergehenden Monat abgeschlossen und von clickworker abgenommen wurden, ab. Eine Auszahlung der Vergütung erfolgt jedoch erst dann, wenn die Vergütung mindestens € 10,00 beträgt. Nicht ausgezahlte Guthaben verbleiben bis zur Abrechnung auf dem Benutzerkonto.

§5. Rechte an Projektergebnissen

§5.1

Der Clickworker räumt clickworker ein zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränktes Nutzungsrecht für sämtliche Rechte an der für clickworker erbrachten Leistung ein. Diese Rechteeinräumung bezieht sich sowohl auf urheberrechtliche Nutzungsrechte als auch auf sonstige gewerbliche Schutzrechte. Die Rechteeinräumung gilt für alle Nutzungsarten, insbesondere für Vervielfältigungen, Verbreitungen, Aufführungen, öffentliche Wiedergaben, Bearbeitungen und Umgestaltungen etwaiger urheberrechtlicher Werke oder sonstiger Schutzrechte. Die Rechteeinräumung schließt insbesondere auch das Recht von clickworker ein, Dritten, insbesondere den Auftraggebern von clickworker, die entsprechenden Rechte im gleichen Umfang einzuräumen, so dass diesen die Leistungen der Clickworker im zulässigen Umfang zur freien Verfügung stehen. Der Clickworker verzichtet hierbei auf sein Recht, als Urheber von etwaigen von ihm geschaffenen Werken genannt und bezeichnet zu werden. Die Einräumung etwaiger Nutzungsrechte ist mit der von clickworker für abgenommene Leistungen zu zahlenden Vergütung gem. Ziffer 3.2 abgegolten.

§5.2

Der Clickworker sichert zu, dass sämtliche von ihm für clickworker erbrachten Leistungen keine rechtswidrigen Inhalte enthalten, insbesondere keine Urheber-, Persönlichkeits- oder sonstigen Schutzrechte Dritter verletzen oder strafrechtlich in irgendeiner Form relevant sind. Der Clickworker ist zum Ersatz von Kosten verpflichtet, die clickworker dadurch entstehen, dass clickworker durch Dritte berechtigter Weise auf Grund von Inhalten in Anspruch genommen wird, die der Clickworker erstellt hat. Dies gilt nicht, wenn der Clickworker die entsprechende Rechtsverletzung nicht zu vertreten hat. clickworker weist in diesem Zusammenhang ausdrücklich darauf hin, dass im Rahmen der Qualitätssicherung Überprüfungen von Leistungen, die von Clickworkern erbracht werden, auf etwaige Urheberrechtsverstöße durchgeführt werden.

§6. Haftung von clickworker, Risiken bei der Leistungserbringung

§6.1

Soweit sich aus diesen AGB und insbesondere aus den nachfolgenden Regelungen nichts anderes ergibt, haftet clickworker nach den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§6.2

Auf Schadensersatz haftet clickworker nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Bei einfacher Fahrlässigkeit haftet clickworker nur

- für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit,
- für Schäden aus der Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht (einer Verpflichtung, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrags überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Clickworker regelmäßig vertraut und vertrauen darf). In diesem Fall ist die Haftung von clickworker jedoch auf den Ersatz des vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schadens begrenzt.

§6.3

Der Clickworker versichert, bei der Erbringung seiner Leistung für clickworker keine Gefahren auf sich zu nehmen, die über das allgemeine Lebensrisiko hinausgehen. clickworker wird in den Workplace keine Projektbeschreibungen einstellen, deren Abarbeitung notwendiger Weise mit besonderen Risiken verbunden ist.

§7. Datenschutz

Der Umgang von clickworker mit personenbezogenen Daten der Clickworker ist den Datenschutzbestimmungen zu entnehmen.

§8. Schriftform, Anwendbares Recht und Gerichtsstand

§8.1

Erklärungen, die der Clickworker im Rahmen der Vertragsbeziehung mit clickworker übermittelt, müssen schriftlich oder per E-Mail erfolgen. Die jeweils aktuellen Kontaktdaten können dem Impressum entnommen werden.

§8.2

Das Vertragsverhältnis zwischen dem Clickworker und clickworker unterliegt ausschließlich dem Recht der Bundesrepublik Deutschland. Die Vertragssprache ist Deutsch.

§8.3

Soweit dies gesetzlich zulässig ist, ist Essen der ausschließliche Gerichtsstand für alle aus der Geschäftsbeziehung zwischen dem Clickworker und clickworker entstehenden Streitigkeiten.

§8.4

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam sein, berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen.

Stand: 3. Dezember 2012

Print Agreements

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Clickworker

clickworker GmbH, Hatzper Straße 30, 45149 Essen

§1. Geltungsbereich

§1.1

Die clickworker GmbH (im Folgenden „clickworker") betreibt auf ihren Webseiten einen Bereich „Workplace", auf dem angemeldete Teilnehmer (die „Clickworker") clickworker verschiedene Leistungen anbieten können.

§1.2

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (im Folgenden „AGB") gelten für alle Vertragsbeziehungen zwischen clickworker und den Clickworkern. Von den AGB abweichende oder ergänzende Allgemeine Geschäftsbedingungen von Clickworkern werden nur Vertragsbestandteil, wenn clickworker dies ausdrücklich erklärt. Individuelle Absprachen zwischen clickworker und den Clickworkern haben in jedem Fall Vorrang vor diesen AGB. Für den Inhalt derartiger Absprachen ist ein schriftlicher Vertrag bzw. die schriftliche Bestätigung von clickworker maßgeblich.

§1.3

clickworker ist berechtigt, diese AGB mit einer Frist von sechs Wochen im Voraus zu ändern. Die jeweilige Änderung wird clickworker dem Clickworker per E-Mail, bei der Nutzung des Workplaces oder schriftlich bekannt geben werden. Gleichzeitig wird der Clickworker ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die jeweilige AGB-Änderung Gegenstand des zwischen dem Clickworker und clickworker bestehenden Vertragsverhältnisses wird, wenn der Clickworker der Änderung nicht innerhalb einer Frist von sechs Wochen ab Bekanntgabe der Änderung per E-Mail oder schriftlich widerspricht. Widerspricht der Clickworker, haben clickworker und der Clickworker das Recht, die Vertragsbeziehung zu beenden.

§2. Einrichtung eines Benutzerkontos

§2.1

Um den Workplace als Clickworker nutzen zu können, ist die einmalige kostenlose Einrichtung eines Benutzerkontos und eine Freischaltung durch clickworker erforderlich. Für die Einrichtung des Benutzerkontos müssen Clickworker mindestens 18 Jahre alt sein. Ein Rechtsanspruch auf eine Freischaltung des Benutzerkontos durch clickworker besteht nicht.

§2.2

Der Clickworker ist verpflichtet, die bei der Einrichtung des Benutzerkontos angeforderten persönlichen Daten ordnungsgemäß, richtig und wahrheitsgemäß anzugeben. clickworker behält sich vor, die Freischaltung im Einzelfall von der Übermittlung geeigneter Nachweise abhängig zu machen, die belegen, dass die angegebenen Daten korrekt sind.

Der Clickworker ist verpflichtet, die angegebenen Daten auf aktuellem Stand zu halten und eventuell erforderliche Anpassungen unverzüglich vorzunehmen. Hierzu bietet clickworker auf dem Workplace die Möglichkeit, die Daten selbstständig zu ändern. Kann clickworker auf Grund einer unterbliebenen erforderlichen Datenänderung nicht mit dem Clickworker in Kontakt treten, ist clickworker hierfür nicht verantwortlich.

§2.3

Bei der Einrichtung des Benutzerkontos sind eine frei wählbare Benutzerkennung und ein Passwort anzugeben. Die gewählte Benutzerkennung darf keine Rechte verletzen, insbesondere Namens- oder Markenrechte Dritter, und nicht gegen die guten Sitten verstoßen. Für die Geheimhaltung des Passworts ist der Clickworker verantwortlich.

Quelle: Screenshots auf der Seite www.clickworker.de vom 29.05.2020. Festgehalten als Screenshots.

Literaturverzeichnis

Afuah, Allan/Tucci, Christopher L.: Crowdsourcing As a Solution to Distant Search. In: *Academy of Management Review AMR* 37/2012 (3), S. 355–375.

Al-Ani, Ayad/Stumpp, Stefan: Motivationen und Durchsetzung von Interessen auf kommerziellen Plattformen. HIIG Discussion Paper Series 2015–05. Hg. v. Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft (HIIG).Online verfügbar unter https://www.hiig.de/publication/motivationen-und-durchsetzung-von-interessen-auf-kommerziellen-plattformen-ergebnisse-einer-umfrage-unter-kreativ-und-it-crowdworkern-motivations-and-enforcement-of-interests-on-commercial-platfor/, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Alpar, Paul/Blaschke, Steffen: Web 2.0 – eine empirische Bestandsaufnahme. 1. Auflage 2008 Wiesbaden: Vieweg+Teubner Fachverlage GmbH

Andreessen, Marc: Why Software Is Eating The World. Wall Street Journal Online, 20. August 2011, Online verfügbar unter: https://www.wsj.com/articles/SB10001424053111903480904576512250915629460, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Arnold, Picot/ Stefan, Hopf/Rahild, Neuburger: Die Zukunft der Arbeit in der digitalen Welt – Herausforderung für die Wirtschaftsinformatik, 2012, S. 299–308.

Astheimer, Sven: Die Mär vom Clickworker. Hg. v. Frankfurter Allgemeine Zeitung FAZ, 02. Juli 2016, Online verfügbar unter http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/clickworking-auf-dem-deutschen-arbeitsmarkt-14304650.html, zuletzt geprüft am 12.05.2020.

Bauschke, Hans-Joachim: Arbeitsrecht 4.0 – Eine kurze Bestandsaufnahme aus aktuellem Anlass. In: *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht öAT 2016*, S. 225–228.

Becker, Maximilian: Von der Freiheit, rechtswidrig handeln zu können. In: *Zeitschrift für Urheber- und Medienrecht ZUM 2019*, S. 636–648.

Bendel, Oliver: Gamification. Gabler Wirtschaftslexikon Onlineausgabe. Online verfügbar unter https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/gamification-53874/version-368843, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Benecke, Martina: Der Citoyen als Travailleur-Recht als Schutzzone. In: *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht EuZA 2018*, S. 3–17.

Benner, Christiane (Hg.): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. 1. Auflage 2015 Bund-Verlag, Frankfurt am Main. (zitiert als: *Autor/innen* in: Benner (Hg.))

Berg, Janine: „Income securtiy in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers". In: *Comparative Labour Law and Policy Journal CLLPJ 2016*, zuletzt geprüft am 28.08.2019.

Berg, Janine/ Furrer, Marianne/ Harmon, Ellie/ Rani, Uma/ M. Six Silberman: Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world, ILO 2018. Online verfügbar unter: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm, zuletzt geprüft am 11.06.2020.

Berger-Delhey, Ulf/Alfmeier, Klaus: Freie Mitarbeiter oder Arbeitnehmer? In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 1991*, S. 257–260.

Bertschek, Irene /Ohnemus, Jörg/ Viete, Steffen: Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und den Motiven von Crowdworkern, Forschungsbericht Nr. 462. ZEW Studie für das BMAS. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF Publikationen/Forschungsberichte/fb-462-endbericht-crowdworker.pdf?_blob=publicationFile&v=4, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Beuthien, Volker/ Wehler, Thomas: Stellung und Schutz der freien Mitarbeiter im Arbeitsrecht. In: *Recht der Arbeit RdA 1978*, S. 2–10.

Bidder, Michael : „Das wird ein Zangenangriff auf Deutschlands Wohlstand". Hg. v. Spiegel online. Online verfügbar unter https://www.spiegel.de/wirtschaft/corona-krise-das-wird-ein-zangenangriff-auf-deutschlands- wohlstand-a-eaf27caa-342d-4aca-bcb1-e84b15ca5a2d, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

Blöhm, Michaela: Digitale Tagelöhner. In: *Arbeitsrecht im Betrieb AiB* 2014, S. 39–42.

Boecken, Winfried/ Joussen, Jacob (Hg.): Teilzeit- und Befristungsgesetz. Handkommentar. 6. Auflage 2019, Nomos Verlag Baden-Baden.

Boemke, Burkhard: Neue Selbständigkeit und Arbeitsverhältnis. In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht ZfA 1998*, S. 285–326.

Boemke, Burkhard/Föhr, Silvia: Ende des 'Normalarbeitsverhältnisses' oder ein Miteinander 'moderner' Beschäftigungsformen? In: *Der Betriebsberater BB 2000*, S. 1360–1365.

Boes, Andreas et. al. in : Sydow, Jörg/Sadowski, Dieter/ Conrad, Peter (Hg.): Managementforschung; Arbeit – eine Neubestimmung. Kopfarbeit in der modernen Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer „Industrialisierung neuen Typs", 1. Auflage 2014 Springer Gabler Verlag Wiesbaden (zitiert als: *Boes* et. al. in: Sydow/Sadkowski/Conrad (Hrsg.), Managementforschung).

Boes, Andreas/ Bultemeier, Anja: Anerkennung im System permanenter Bewährung. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung – ISF München, 2010. Online verfügbar unter: https://www.isf-muenchen.de/pdf/boes-bultemeier-anerkennung.pdf, zuletzt geprüft am 20.05.2020.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Langes, Barbara/ Lühr, Thomas /Steglich, Steffen: Cloudworking und die Zukunft der Arbeit. Hg. v. Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung (BTQ) im Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e.V. / Input Consulting GmbH Stuttgart, 2014.

Bonin, Holger/ Rinne, Ulf : Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. Research Report Series Nr. 80. Hg. v. IZA im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2017 Institute of Labour Economics IZA. Online verfügbar unter http://doku.iab.de/externe/2017/k171204v03.pdf,zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Borelli, Silvia: Der Arbeitnehmerbegriff im europäischen Recht. In: *Arbeit und Recht AuR 2011*, S. 472–476.

Bössmann, Eva: Weshalb gibt es Unternehmungen? Der Erklärungsansatz von Ronald H. Coase. In: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft ZgS* 1981, 667–674.

Böttcher, Mathis: Der Null-Stunden-Vertrag. Arbeitszeitflexibilisierung nach deutschem und britischem Recht, 2020 Mohr Siebeck Verlag Tübingen.

Bouarezi, Konstantina: Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft am Beispiel soloselbstständiger Crowdworker. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 2019*, S. 741–746.

Brabham, Darren: Crowdsourcing as a Model for Problem Solving. In: *Convergence* 14/2008 (1), S. 75–90.

Bräutigam, Peter/ Leupold, Andreas/ Baggen, Robert (Hg.): Online-Handel. Betriebswirtschaftliche und rechtliche Grundlagen, einzelne Erscheinungsformen des E-Commerce, 1. Auflage 2003 Beck Verlag München.

Breidenbach, Stephan: „Embedded Law". In: *Rethinking Law 2018*, S. 38–42.

Brose, Wiebke: Von Bismarck zu Crowdwork: Über die Reichweite der Sozialversicherungspflicht in der digitalen Arbeitswelt. In: *Neue Zeitschrift für Sozialrecht NZS 2017*, S. 7–14.

Brynjolfsson, Erik; McAfee, Andrew; Henzler, Herbert A.: The Second Machine Age. Wie die nächste digitale Revolution unser aller Leben verändern wird, 1. Auflage 2015 Kulmbach, Plassen Verlag.

Brynjolfsson, Erik/ McAfee, Andrew: Machine, Platform, Crowd. Wie wir das Beste aus unserer digitalen Zukunft machen, 1. Auflage 2018, Plassen Verlag Kulmbach.

Bücker, Andreas: Arbeit in der vernetzten Arbeitswelt – Herausforderungen und Forschungsperspektiven für das Arbeitsrecht. In: *Sozialer Fortschritt SF 2015*, S. 220–227.

Bücker, Andreas in: Faber, Ulrich/Feldhoff, Kerstin/Nebe, Katja/Schmidt, Kristina/Waßer, Ursula: Gesellschaftliche Bewegungen – Recht unter Beobachtung und in Aktion. Festschrift für Wolfhard Kohte, „Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen – Zur notwendigen Neujustierung der Begriffe in der vernetzten Arbeitswelt", 2016, Nomos Verlag Baden-Baden (zitiert als *Bücker* in: FS Kohte).

Bücker, Andreas in: Deinert, Olaf; Heuschmid, Johannes; Kittner, Michael; Schmidt, Marlene (Hg.): Demokratisierung der Wirtschaft durch Arbeitsrecht. Festschrift für Thomas Klebe zum 70. Geburtstag. 1. Auflage 2018 Bund Verlag Frankfurt am Main. (zitiert als: *Bücker* in: FS Klebe).

Buhl, Hans-Jürgen: Zur Problematik des Arbeitnehmerbegriffes. 1978 Göttingen, Selbstverlag.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Grünbuch Arbeiten 4.0. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Weißbuch Arbeit 4.0. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883weissbuch.pdf;jsessionid=1E8310594A3B417E3D3E482DCD16AA6A?__blob=publicationFile&v=9, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Ausmaß von Plattformarbeit in Deutschland könnte höher als bisher angenommen sein. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/ausmass-von-plattformarbeit-in-deutschland-hoeher-als-erwartet.html, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Busch, Christoph: Mehr Fairness und Transparenz in der Plattformökonomie? Die neue P2B- Verordnung im Überblick. In: *Gewerblicher Rechtschutz und Urheberrecht GRUR 2019*, S. 788–796.

Busch, Christoph, Der Mittelstand in der Plattformökonomie, WISO Diskurs 08/2019. Online verfügbar unter: http://library.fes.de/pdf-files/wiso/15493.pdf, zuletzt geprüft am 11.06.2020

Cavoukian, Ann: The 7 Foundational Principles Privacy by Design. Online verfügbar unter https://www.ipc.on.ca/wp-content/uploads/Resources/pbd-implement-7found-principles.pdf, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

Chatfield, Tom: 50 Schlüsselideen Digitale Kultur. 2013 Springer Spektrum Heidelberg.

Cherry, Miriam A.: Beyond Misclassification. The Digital Transformation of Work. In: *Comparative Labour Law and Policy Journal CLLPJ* 37/2016 (3), 577–603.

Chesbrough, Henry William: Open innovation. The new imperative for creating and profiting from technology. 2006 Boston, Harvard Business School Press.

Clement, Reiner; Schreiber, Dirk: Internet-Ökonomie. Grundlagen und Fallbeispiele der vernetzten Wirtschaft. 3. Auflage 2016, Springer Gabler Berlin, Heidelberg.

Coase, Ronald: The Nature of the Firm. In: *Economica 1937*, S. 386–405.

Code of Conduct: Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing. Hg. v. Crowdsourcing Verband. Online verfügbar unter http://crowdsourcing-code.de/, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

Collins, Hugh: Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws. In: *Oxford J Legal Studies* 10/1990 (3), S. 353–380.

Collins, Hugh /Ewing, K. D./ McColgan, Aileen: Labour Law, 2012 Cambridge, Cambridge University Press.

Crouch, Colin: Gig Economy. Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs et Co.. Erste Auflage 2019 Suhrkamp Berlin.

Däubler, Wolfgang: Das Arbeitsrecht 1. 16. Auflage 2006, Rowohlt Verlag Leipzig.

Däubler, Wolfgang: EG-Arbeitsrecht auf dem Vormarsch. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 1992*, S. 577–585.

Däubler, Wolfgang: Arbeitnehmerähnliche Personen im Arbeits- und Sozialrecht und im EG-Recht. In: *Zeitschrift für Internationales und ausländisches Arbeits- und Sozialrecht ZIAS 2000*, S. 326–335.

Däubler, *Wolfgang*: Die offenen Flanken des Arbeitsrechts. In: *Arbeit und Recht AuR 2010*, S. 142–148.

Däubler, *Wolfgang*: Der Arbeitgeber – ein Fixpunkt des Arbeitsrechts? In: *Kritische Justiz KJ 2013*, S. 133–144.

Däubler, *Wolfgang*: Digitalisierung und Arbeitsrecht. In: *Soziales Recht SR 2016*, S. 2–44. Online verfügbar unter: https://www.bund-verlag.de/zeitschriften/soziales-recht/sonderausgaben-sr, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

Däubler, *Wolfgang*: Herausforderungen für das Arbeitsrecht. In: *Arbeit und Recht AuR 2016*, S. 325–334.

Däubler, *Wolfgang*: Digitalisierung und Arbeitsrecht. Internet, Arbeit 4.0 und Crowdwork. 6., Auflage 2018, Bund-Verlag Frankfurt am Main.

Däubler, *Wolfgang* et. al.: Arbeitsrecht // Heimarbeitsgesetz. Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen : Handkommentar. 4. Auflage 2017. Nomos Verlag Baden-Baden. (zitiert als: *Bearbeiter* in: HK-ArbR).

Däubler, *Wolfgang/ Klebe*, *Thomas*: Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht? In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA* 2015, S. 1032–1041.

Däubler, *Wolfgang/Wedde*, *Peter/Weichert*, *Thilo/Sommer*, *Imke* (Hg.): EU-DSGVO und BDSG. Kompaktkommentar EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO), neues Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), weitere datenschutzrechtliche Vorschriften. 2. Auflage 2020. Bund-Verlag Frankfurt am Main,.

Däubler, *Wolfgang* in: *Henssler*, *Martin* et. al. (Hg.): Moderne Arbeitswelt. Festschrift für Rolf Wank. Für wen gilt das Arbeitsrecht? S. 81–93, 2014 Beck Verlag München. (zitiert als: *Autor* in: FS Wank)

Dauner-Lieb, *Barbara/Krebs*, *Peter* : Die Entwicklung des arbeitsrechtlichen Schrifttums im Jahr 1992. In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht ZfA 1994*, S. 19–215.

De Stefano, *Valerio*: The rise of the "just-in-time workforce", International Labour Organisation ILO 2016. Online verfügbar unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf, zuletzt geprüft am 11.06.2020.

Deakin, *Simon F.*: „On Uber&Luddism". Hg. v. Cambridge Judge Business School. Online verfügbar unter: https://cbr.blog.jbs.cam.ac.uk/the-uber-ruling/, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

Degryse, *Christophe*: Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, European Trade Union Institute, Working Paper 02/2016.

Deinert, *Olaf* : Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht: Zur Notwendigkeit eines erweiterten Sonderrechts für Kleinunternehmer als arbeitnehmerähnliche Personen. 1. Auflage 2015, Nomos Verlag Baden-Baden.

Deinert, *Olaf*: Neuregelung des Fremdpersonaleinsatzes im Betrieb. In: *Recht der Arbeit RdA 2017*, S. 65–82.

Deinert, *Olaf*: Die heutige Bedeutung des Heimarbeitsgesetzes. In: *Recht der Arbeit RdA 2018*, S. 359–367.

Deinert, *Olaf* in: Kittner, Michael/Zwanziger, Betram/Deinert, Olaf/Heuschmid, Johannes (Hg.): Arbeitsrecht, 9. Auflage 2017, Frankfurt am Main, Bund Verlag. (zitiert als: Bearbeiter in: KZDH)

Dettmer, *Markus*: Was bin ich? In: *Der Spiegel*, 31/2019, 18–19.

Deutscher Bundestag (Hg.): Drucksache 13/11004 vom 22.06.1998. Schlußbericht der Enquete- Kommission Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft – Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft". Online verfügbar unter: http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/13/110/1311004.pdf, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Deutscher Bundestag (Hg.): Drucksache 18/2727 vom 01.10.2014. Wandel von Arbeit im Digitalen Zeitalter und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die Sozialsysteme und das Arbeitsrecht. Online verfügbar unter: http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/027/1802727.pdf, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Deutscher Bundesrat: Bundesrats-Drucksache 294/16. Online verfügbar unter http://dipbt.bundestag.de/dip21/brd/2016/0294-16.pdf, zuletzt geprüft am 17.05.2020.

Deutscher Bundestag : Bundestags-Drucksache18/10064. Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/100/1810064.pdf, zuletzt geprüft am 17.05.2020.

Deutscher Bundestag: Bundestags-Drucksache, 18/9232. Online verfügbar unter http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/092/1809232.pdf, zuletzt geprüft am 17.05.2020.

Drahokoupil, *Jan/ Jepsen*, *Maria*: The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 23 (2)/2017, S. 103–107.

Durward, *David/ Blohm*, *Ivo/Leimeister*, *Jan-Marco*: Crowd Work. In: *Business and Information Systems Engeneering Bus Inf Syst Eng 2016*, S. 1–6.

Dzieza, *Josh*: The rating. Hg. v. The Verge. Online verfügbar unter https://www.theverge.com/2015/10/28/9625968/rating-system-on-demand-economy-uber-olive-garden, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Eckhardt, *Giana/Bardhi*, *Fleura*: The Sharing Economy isn't about sharing at all, Harvard Business Review 2015, S. 7: Online verfügbar unter: https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt- about- sharing-at-all, zuletzt geprüft am 28.04.2020.

Eichhorst, *Werner/ Hinte*, *Holger/ Rinne*, *Ulf/ Tobsch*, *Verena* : How Big is the Gig? Institute of Labour Economics IZA (Policy Paper Nr. 117, 2016). Online verfügbar unter: http://ftp.iza.org/pp117.pdf, zuletzt geprüft am 14.05.2020.

Erren, *Judith*: Das Vorstandsmitglied einer AG als Arbeitnehmer? 2015, Tectum Wissenschaftsverlag.

European Commission: COM 2017, 797 final. Online verfügbar unter https://www.parlament.gv.at/PAKT/EU/XXVI/EU/00/67/EU_06770/imfname_10775435.pdf, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

European Commission: Commission Staff Working Document. SWD (2017) 205 final. Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/10102/2017/EN/SWD-2017- 205-F1-EN-MAIN-PART 1.PDF, zuletzt aktualisiert am 28.05.2020.

Fischels, *André*: Der Arbeitnehmerbegriff. 2019, Nomos Verlag Baden-Baden.

Fischer, Peter; Hofer, Peter (Hg.): Lexikon der Informatik. 15. Auflage 2011 Springer-Verlag Berlin, Heidelberg.

Fischer, Thomas: Fischer im Recht – Der Beginn. Hg. v. ZEIT online vom 13.01.2015. Online verfügbar unter:https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2015-01/fischer-im-recht, zuletzt geprüft am 24.05.2020.

Fischinger, Philipp S./ Richardi, Reinhard/ Staudinger, Julius von/ Rieble, Volker/Albrecht, Karl-Dieter (Hg.): J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Neubearb. 2016. Berlin. (zitiert als: Staudinger-*Bearbeiter*)

Fohrbeck, Karla/Woltereck, Frank/Wiesand, Andreas Johannes: Arbeitnehmer oder Unternehmer? Zur Rechtssituation der Kulturberufe; eine Untersuchung. 1976 Berlin, Schweitzer.

Forst, Gerrit: Arbeitnehmer – Beschäftigte – Mitarbeiter. In: *Recht der Arbeit RdA 2014*, S. 157–165.

Francken, Johannes Peter/Nothelfer, Nepomuk/Schlotthauer, Philipp: Der Arbeitnehmer im professionellen eSport. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 2019*, S. 865–870.

Frank, Justus/Heine, Maurice: Crowdworker mit einem Fuß im Arbeitsrecht? In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 2020*, S. 292–294.

Frantzioch, Petra: Abhängige Selbständigkeit im Arbeitsrecht. Eine Untersuchung der rechtlichen Stellung von Selbständigen in persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit. 1999 Duncker & Humblot Berlin.

Freedland, Mark./ Kountouris, Nicola: The legal construction of personal work relations. 2011 Oxford: Oxford Univ. Press.

Freedland, Mark: From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus. In: *Industrial Law Journal Ind Law J* 35 (1)/2006, S. 1–29.

Garrigós-Simón, Fernando J. (Hg.): Advances in crowdsourcing. 2015 Springer Verlag Berlin.

Gaul, Björn/Hahne, Tobias: Der Versuch des Gesetzgebers zur Kennzeichnung von Arbeitnehmern, Leiharbeitnehmern und sonstigem Fremdpersonal durch § 611a BGB. In: *Betriebsberater BB 2016*, S. 58–63.

Geiger, David/ Seedorf, Stefan/ Schulze, Thimo/ Nickerson, Robert C./ Schader, Martin (AMCIS 2011 Proceedings): Managing the Crowd: Towards a Taxonomy of Crowdsourcing Processes. Association for Information Systems AIS. Online verfügbar unter: http://aisel.aisnet.org/amcis2011_submissions/430?utm_source=aisel.aisnet.orgProzent2Famcis2011_ submissions Prozent2F430&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages, zuletzt geprüft am 20.05.2020.

Giesen, Richard/ Kersten, Jens: Arbeit 4.0. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der digitalen Welt. 1. Auflage 2017, Beck Verlag München.

Gola, Peter/ Eichler, Carolyn/ Franck, Lorenz/Klug, Christoph (Hg.): Datenschutz-Grundverordnung. VO (EU) 2016/679 : Kommentar. 2. Auflage 2018, München, Beck Verlag. (zitiert als: *Bearbeiter* in: Gola/Eichler/Franck/Klug).

Gramlich, Ludwig/ Ahrens, Sönke (Hg.): Rechtshandbuch B2B Plattformen. Rahmenbedingungen elektronischer Marktplätze, 1. Auflage 2003, Beck Verlag München.

Greef, Samuel/Schröder, Wolfgang: Plattformökonomie und Crowdworking: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure. Forschungsbericht Nr. 500, 2017. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDFPublikationen/Forschungsberichte/fb 500-plattformoekonomie-und- crowdworking.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

Greiner, Stefan: Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsfragen und aktuelle Rechtspolitik. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA* 2013, S. 697–701.

Griebeling, Gert: Der Arbeitnehmerbegriff und das Problem der "Scheinselbstständigkeit". In: *Recht der Arbeit RdA 1998*, S. 208–216.

Groß, Volker: Das Phantom des Arbeitnehmer-Geschäftsführers im Konkursausfallgeldgesetz und in der Konkursordnung. In: *Der Betrieb DB 1984*, S. 1447–1456.

Günther, Jens/Böglmüller, Matthias: Nur das Ergebnis zählt? Vergütung in der digitalen Arbeitswelt. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA/Beilage* 02/2019, S. 95–100.

Günther, Jens/Böglmüller, Matthias: Arbeitsrecht 4.0 – Arbeitsrechtliche Herausforderungen in der vierten industriellen Revolution. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 2015*, S. 1025–1031.

Hanau, Hans: Schöne digitale Arbeitswelt? In: *Neue Juristische Wochenzeitschrift NJW 2016*, S. 2613 -2617.

Hanau, Peter : Die Anforderungen an die Selbstständigkeit des Versicherungsvertreters nach den §§ 84, 932 HGB. In: *Vorträge zur Versicherungswissenschaft* 2002.

Haupt, Susanne/Wollenschläger, Michael: Virtueller Arbeitsplatz – Scheinselbständigkeit bei einer modernen Arbeitsorganisationsform. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 2001*, 289–296.

Heiland, Heiner/Brinkmann, Ulrich: Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. In: *Industrielle Beziehungen 1/2020*, S. 120–140.

Hensel, Isabell/Koch, Jochen/Kocher, Eva/ Schwarz, Anna: Crowdworking als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit – Eine interdisziplinäre Perspektive. In: *Industrielle Beziehungen 2/2016*, S. 162–185.

Hensel, Isabell/Koch, Jochen/Kocher, Eva/ Schwarz, Anna/Schönberger, Daniel: Selbstständige Unselbstständigkeit. Crowdworking zwischen Autonomie und Kontrolle. 1. Auflage 2019, Nomos Verlag Baden- Baden. (zitiert als: *Autorin* in: Hensel et. al., Selbstständige Unselbstständigkeit)

Henssler, Martin: Überregulierung statt Rechtsicherheit – der Referentenentwurf des BMAS zur Reglementierung von Leiharbeit und Werkverträgen. In: *Recht der Arbeit RdA 2016*, S. 18–24.

Henssler, Martin: Fremdpersonaleinsatz durch On-Site-Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung – offene Fragen und Anwendungsprobleme des neuen Rechts. In: *Recht der Arbeit RdA 2017*, S. 83–96.

Henssler, Martin/Braun, Axel (Hg.): Arbeitsrecht in Europa. 3. Auflage 2011 Schmidt Verlag Köln.

Henssler, Martin/Pant, Benjamin: Europäisierter Arbeitnehmerbegriff. In: *Recht der Arbeit RdA* 2019, S. 321- 332.

Hepple, Bob: Restructuring Employment Rights. In: *Industrial Law Journal* 15 (1)/ 1986, S. 69–83.

Heuschmid, Johannes/Hlava, Daniel: Keine Anwendung des europäischen Kartellrechts auf TV, die Regelungen für Selbstständige enthalten. In: *Arbeit und Recht AuR 2015*, S. 193–195.

Hilger, Marie-Luise: Zum "Arbeitnehmer-Begriff". In: *Recht der Arbeit RdA 1989*, S. 1–7.

Hill, Steven: Die Start-up-Illusion. Wie die Internet-Ökonomie unseren Sozialstaat ruiniert. 1. Auflage 2017, Knaur Verlag München.

Hoffman, Anke/Baethge, Catherine Bettina/Boberach, Michael/ Wintermann, Ole: Plattformarbeit in Deutschland. Hg. v. Bertelsmann Stiftung 2019. Online verfügbar unter: https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Pl attform_07lay.pdf, zuletzt geprüft am 11.05.2020. (zitiert als: Bertelmann-Stiftung)

Holznagel, Bernd/Altenhain, Karsten/ Hoeren, Thomas/ Sieber, Ulrich (Hg.): Handbuch Multimedia-Recht. Rechtsfragen des elektronischen Geschäftsverkehrs. Stand: Dez. 2014 (40. Erg.-Lfg.). München: Beck. (zitiert als: *Bearbeiter* in: Holznagel/Altenhain/Hoeren/Sieber).

Hötte, Daniel Antonius: Crowdsourcing – Rechtliche Risiken eines neuen Phänomens. In: *Multimedia und Recht MMR 2014* (795–799).

Howe, Jeff: The Rise of Crowdsourcing. In: *Wired Magazine 2006*. Online verfügbar unter https://www.wired.com/2006/06/crowds/, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Howe, Jeff : Crowdsourcing. How the power of the crowd is driving the future of business. 1. Auflage 2008, Crown Business New York.

Hromadka, Wolfgang: Arbeitnehmerbegriff und Arbeitsrecht. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 1997*, S. 569–580.

Hromadka, Wolfgang: Arbeitnehmerähnliche Person. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 1997*, S. 1249–1256.

Hromadka, Wolfgang: Zur Begriffsbestimmung des Arbeitnehmers. In: *Der Betrieb DB 1998*, S. 195–201.

Hromadka, Wolfgang: Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen und Arbeitnehmerähnliche im Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 2007*, S. 838–842.

Hueck, Götz: Einige Gedanken zum Begriff des Arbeitnehmers. In: *Recht der Arbeit RdA 1969*, S. 216–220.

Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl: Lehrbuch des Arbeitsrechts Band 1. 7. Auflage 1963: Franz Vahlen Verlag Berlin und Frankfurt a.M.

Hultzsch, Ferdinand: Nullstundenverträge. Grenzen arbeitsvertraglicher Flexibilisierungsmöglichkeiten im Hinblick auf Lage und Dauer der Arbeitszeit, 2019 Duncker & Humblot Berlin.

Huws Ursula /Spencer, Neil H./Joyce, Simon: Crowd Work in Europe (2016). University of Hertfordshire. Online verfügbar unter: http://researchprofiles.herts.ac.uk/portal/en/publications/crowd-work- in-europe(30dbdc7c- 9919–4150-a485–4fcb06cd6606)/export.html, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

IG Metall: Ombudsstelle für Crowdworking-Plattformen vereinbart. Pressemitteilung vom 08.11.2017. Online verfügbar unter: https://www.igmetall.de/download/2017_11_8_Presseinformation_OmbudsstelleCrowdworking ef5ebcd3b52f834a38b64ec80377aee518d11009.pdf, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

IG Metall, Ombudsstelle für Crowdwork: Bericht der Ombudsstelle 17/2018. Online verfügbar unter: https://ombudsstelle.crowdworkigmetall.de/pdf/Ombudsstelle_bezahltes_Crowdworking_Beric ht_2017_2018.pdf, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

IG Metall, Ombudsstelle für Crowdwork: Bericht der Ombudsstelle 2019. Online verfügbar unter: https://ombudsstelle.crowdworkigmetall.de/pdf/Ombudsstelle_bezahltes_Crowdworking_Beric ht_2019.pdf, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

Ivanova, Mirela/Bronowicka, Joanna/Kocher, Eva/Degner,Anne: The app as a boss, HBS Working Paper Nr. 107, Dez. 2018,. HBS Working Paper Nr. 107. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_107_2018.pdf, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

Jackson, Tim: Wohlstand ohne Wachstum. Leben und Wirtschaften in einer endlichen Welt. 5. Auflage 2011, Oekom-Verlag München.

Jacobi, Erwin: Grundlehren des Arbeitsrechts, 1927 Deichertsche Verlagsbuchhandlung Werner Scholl.

Jülicher, Tim/ Röttgen, Charlotte/ v. Schönfeld, Max: Das Recht auf Datenübertragbarkeit – Ein datenschutzrechtliches Novum. In: *Zeitschrift für Datenschutz ZD 2016*, S. 358–365.

Junker, Abbo: Die Einflüsse des europäischen Arbeitsrechts auf die personelle Reichweite des Arbeitnehmerschutzes. In: *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht EuZA 2016*, S. 184–205.

Kampeter, Steffen: Für eine veränderte Arbeitsordnung in einer digitalen Arbeitswelt. In: *Soziales Recht SR 2017*, S. 193–204.

Kappus, Matthias: Die Computerheimarbeit. In: *Neue Juristische Wochenzeitschrift NJW 1984*, S. 2384–2390.

Kessler, Sarah: Gigged. The end of the job and the future of work. 1. Auflage 2018, New York: St. Martin's Press.

Kiel, Heinrich: Einstellung auf Zeit. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA-Beilage 2016*, S. 72–85.

Kirchner, Stefan: Arbeiten in der Plattformökonomie. Grundlagen und Grenzen von „Cloudwork“ und „Gigwork“. In: *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 71 (1)/2019, S. 3–25.

Kirchner, Stefan/ Beyer, Jürgen: Die Plattformlogik als digitale Marktordnung. In: *Zeitschrift für Soziologie 2016*, S. 323–339.

Kittner, Michael: Arbeits- und Sozialordnung. Gesetz/Verordnungen – Einleitungen – Checklisten/Übersichten – Rechtsprechung. 45. Auflage. 2020, Frankfurt am Main, Bund-Verlag.

Klebe, Thomas: Crowd Work. In: *Computer und Arbeit CuA 2016*, S. 27–31.

Klebe, Thomas: Faire Arbeit im Netz? In: *Arbeit und Recht AuR 2016*, S. 277–281.

Klebe, Thomas/Neugebauer, Julia: Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the Crowd unite? In: *Arbeit und Recht AuR* 2014, S. 4–7.

Knickrehm, Sabine/ Kreikebohm, Ralf/Waltermann, Raimund (Hg.): Kommentar zum Sozialrecht. VO (EG) 883/2004, SGB I bis SGB XII, SGG, BEEG, Kindergeldrecht (EStG), 6. Auflage. 2019, Beck Verlag München.

Kocher, Eva: Die Grenzen des Arbeitsrechts. Der rechtliche Schutz in der Erwerbsarbeit außerhalb von Arbeitsverhältnissen. In: *Kritische Justiz KJ* 46 (2)/2013, S. 145–157.

Kocher, Eva/Hensel, Isabell: Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen – ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA* 2016, S. 984–990.

Kolbe, Sebastian: Vom Nachweis zur Transparenz der Arbeitsbedingungen. In: *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht EuZA 2020*, S. 35–47.

Kolbe, Sebastian in: Dornbusch, Gregor/Fischermeier, Ernst/Löwisch, Manfred (Hg.): AR. Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht. Hermann-Luchterhand-Verlag. 9. Auflage 2019 Köln, Luchterhand Verlag.

Konzen, Horst: Arbeitsrechtliche Drittbeziehungen. In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht ZfA 1982*, S. 259–310.

Krause, Rüdiger: Mitarbeit in Unternehmen. Tätigkeitsverhältnisse im Spannungsfeld von Gesellschafts-, Dienstvertrags- und Arbeitsrecht. Zugl.: Göttingen, Univ., Habil.-Schr., 2000–2001. Mohr Siebeck Tübingen.

Krause, Rüdiger : Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf. Gutachten B für den 71. Deutschen Juristentag 2016, Beck Verlag München.

Kreuder, Thomas: Arbeitnehmereigenschaft und "neue Selbständigkeit" im Lichte der Privatautonomie. In: *Arbeit und Recht AuR 1996*, S. 386–394.

Kuek, Siou/Paradi, Cecilia Guilford/ Fayomi, Toks/ Imaizumi, Saori/Ipeirotis, Panos: The Global Opportunity in Online Outsourcing. Working Paper ACS 14228 2015; Hg. v. World Bank. Online verfügbar unter: http://documents.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/The-global-opportunity-in- online-outsourcing, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Kühling, Jürgen/ Buchner, Benedikt/Bäcker, Matthias/ Bergt, Matthias/ Boehm, Franziska/ Caspar, Johannes/ Dix, Alexander (Hg.): Datenschutz-Grundverordnung/BDSG. Kommentar. 2. Auflage 2018, Beck Verlag München.

Lanier, Jaron: Wenn Träume erwachsen werden. Essays und Interviews 1984–2014. 1. Auflage 2015 Hoffmann und Campe Hamburg.

Lanier, Jaron; Mallett, Dagmar; Schlatterer, Heike: Wem gehört die Zukunft? Du bist nicht der Kunde der Internetkonzerne, du bist ihr Produkt. 9. Aufl. 2014, Hoffmann und Campe Hamburg.

Leimeister, Jan Marco: Einführung in die Wirtschaftsinformatik. 12., Auflage 2015. Springer Gabler Verlag Berlin, Heidelberg.

Leimeister, Jan Marco/Durward, David/Zogaj, Shkodran: Crowd Worker in Deutschland, Hans-Böckler- Stiftung Study, Nr. 323, 2016 Düsseldorf.

Leimeister, Jan Marco/Zogaj, Shkodran/Durward, David/ Blohm, Ivo: Systematisierung und Analyse von Crowd- Sourcing-Anbietern und Crowd-Work-Projekten. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung Study Nr. 324, 2016 Düsseldorf.

Leimeister, Jan-Marco: Crowdsourcing. In: *Controlling und Management 2012*, S. 388 – 392.

Leimeister, Jan-Marco/Zogaj, Shkodran: Crowdsourcing – eine Literaturstudie, Hans-Böckler-Stiftung Arbeitspapier, Nr. 287, 2013 Düsseldorf.

Leist, Dominik/ Hießl, Daniela/Schlachter, Monika): Plattformökonomie – eine Literaturstudie. Forschungsbericht Nr. 499, 2017, im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union. Online verfügbar unter: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/55486/ssoar-2017- leist_et_al-Plattformokonomie_-_Eine_Literaturauswertung.pdf?sequence=1, zuletzt geprüft am 12.05.2020.

Leitherer, Stephan/Becker, Susanne (Hg.): Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht. Stand: 1. Dez. 2014 (84. Erg.-Lfg.), München, Beck Verlag. (zitiert als: KassKomm/*Bearbeiter*)

Lessig, Lawrence: Code und andere Gesetze des Cyberspace. 2002 Berlin, Berlin Verlag.

Leupold, Andreas/ Wieddekind, Kristina/Glossner, Silke (Hg.): Münchener Anwaltshandbuch IT-Recht, 2008, Beck Verlag München.

Lieb, Manfred: Die Schutzbedürftigkeit arbeitnehmerähnlicher Personen. In: *Recht der Arbeit RdA 1974*, S. 257–269.

Lieb, Manfred: Beschäftigung auf Produktionsdauer – selbständige oder unselbständige Tätigkeit? In: *Recht der Arbeit RdA*1977, S. 210–219.

Lieb, Manfred: "Unternehmerähnliche Arbeitnehmer". In: *Zeitschrift der Versicherungswissenschaft ZVersWiss 1977*, S. 207–233.

Lieb, Manfred/Jacobs, Matthias: Arbeitsrecht. 9., Auflage 2006, Müller Verlag Heidelberg.

Lingemann, Stefan/Otte, Jörn: Economy on-Demand. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 2015*, S. 1042- 1047.

Linnenkohl, Karl/Kilz, Gerhard/Rauschenberg, Hans-Jürgen/Reh, Dirk: Der Begriff des Arbeitnehmers und die informationelle Abhängigkeit. In: *Arbeit und Recht AuR 1991*, S. 203–206.

Lobo, Sascha: Auf dem Weg in die Dumping Hölle. Hg. v. Spiegel online vom 03.09.2014. Online verfügbar unter: https://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist- plattform-kapitalismus-a-989584.html, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Lücking, Stefan: Arbeiten in der Plattformökonomie. Hans-Böckler-Stiftung 2019. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8525, zuletzt geprüft am 22.05.2020.

Maier, Michael/Viete, Steffen: Plattformbasierte Erwerbsarbeit: Stand der empirischen Forschung IZA Research Report No. 81. Forschungsbericht Nr. 498, 2017, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter: http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_81.pdf, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Malone, Thomas W./Laubacher, Robert/Johns, Tammy: The Big Idea: The Age of Hyperspecialization. In: *Harvard Business Review 2011*, S. 7–13.

Manyka, James/Lund, Susan/ Bughin, Jaques/Robinson, Kelsey et. al.: „Independent work: Choice, necessity, and the gig economy". Hg. v. McKinsey Global Institute MGI 2016. Online verfügbar unter: https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice- necessity- and-the-gig-economy, zuletzt abgerufen am 29.05.2020.

Martin, David/Hanrahan, Benjamin V./O'Neill, Jacki/Gupta, Neha: Being a turker. Conference: Proceedings of the 17th ACM conference on Computer supported cooperative work & social computing 2014 (zitiert als: Martin et. al, CSCW).

Martini, Mario: Algorithmen als Herausforderungen für die Rechtsordnung. In: *Juristenzeitung JZ 2017*, S. 1017–1025.

Maschmann, Frank: Arbeitsverträge und Verträge mit Selbständigen. Rechtliche Qualifizierung von Dienstleistungsverhältnissen als Abgrenzungs- und Einordnungsproblem. 2001 Duncker & Humblot Berlin.

Maschmann, Frank: Arbeitsverträge und Verträge mit Selbstständigen. In: *NZA/Beilage* (24) 2001, S. 21–32.

Mason, Paul: Postkapitalismus. Grundrisse einer kommenden Ökonomie. 1. Auflage 2018, Suhrkamp Verlag Berlin.

Maties, Martin in: Benecke, Martina (Hg.): Unternehmen 4.0. Arbeitsrechtlicher Strukturwandel durch Digitalisierung. Nomos Verlagsgesellschaft. 1. Auflage 2018, Nomos Verlag Baden-Baden.

Maul-Sartori, Mathias: Die neue Arbeitsbedingungenrichtlinie. EU-Arbeitsrecht weiter auf dem Vormarsch. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 2019*, S. 1161–1168.

Mayer; Michael/Viete, Steffen/Ody, Margard: Plattformbasierte Erwerbsarbeit: Stand der empirischen Forschung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht Nr. 498, 2017. Online verfügbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF- Publikationen/Forschungsberichte/fb498-plattformbasierte-erwerbsarbeit-stand-der-empirischen- forschung.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

Mayer-Maly, Theodor: Dienstvertrag und Arbeitsvertrag. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht ZAS* 1966, S. 2–6.

Mayer-Schönberger, Viktor/ Ramge, Thomas: Das Digital. Markt, Wertschöpfung und Gerechtigkeit im Datenkapitalismus, 1. Auflage 2018, Econ Verlag Berlin.

Menez/Kahnert/Blättel-Mink in: Beyreuther, Tabea; Duske, Katrin; Eismann, Christian; Hornung, Sabine; Kleemann, Frank (Hrsg.) (Hg.): consumerswork. Zum neuen Verhältnis von Unternehmen und Usern im Web 2.0. 1. Auflage 2012, Campus Verlag Frankfurt am Main.

Mikosch, Ernst in: Rieble, Volker (Hrsg.) (Hg.) (2007): Festschrift für Manfred Löwisch. Arbeitnehmerbegriff und Schutzzweck des Arbeitsrechts: European Law Publishers GmbH München. (zitiert als: *Mikosch* in: FS Löwisch).

Moorstedt, Michael: Youtuber fürchten um ihre Existenz. Süddeutsche Zeitung Online vom 11. Juni 2018. Online verfügbar unter: https://www.sueddeutsche.de/digital/videoplattform-youtuber- fuerchten-um-ihre-existenz-1.4009552, zuletzt geprüft am 24.05.2020.

Mückenberger, Ulrich: Der Arbeitnehmerbegriff- aus arbeitspolitischer Perspektive. Diskussionspapier aus der Kommission „Arbeit der Zukunft". Hans-Böckler-Stiftung 2017. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/201701_adz_diskussionspapier_mueckenberger.pdf, zuletzt geprüft am 28.09.2019.

Murray, Andrew: Taken for a Ride? Advocate General Szpunar's Opinion on Uber's Status. European Law Blog vom 02.06.2017. Online verfügbar unter: https://europeanlawblog.eu/2017/06/02/taken- for-a-ride- advocate-general-szpunars-opinion-on-ubers-status/, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Musthag, Mohamed/Ganesan, Deepak: Labor dynamics in a mobile micro-task market. CHI '13: Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems 2013(zitiert als: Mustag/Ganesan, Labor Dynamics, CHI 2013).

Ohnemus, Jörg/Erdsiek, Daniel: Crowdworking noch weitgehend unbekannt. Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung ZEW 2015. Online verfügbar unter, https://www.zew.de/fileadmin/FTP/brepikt/201404BrepIKT.pdf zuletzt geprüft am 28.05.2020.

Ohnemus, Jörg/Erdsiek, Daniel/Viete, Steffen: Nutzung von Crowdworking durch Unternehmen: Ergebnisse einer ZEW Unternehmensbefragung. Forschungsbericht Nr. 473. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016, online verfügbar unter: http://ftp.zew.de/pub/zew- docs/gutachten/FB473CrowdworkingIKT2016.pdf, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Ohnemus, Jörg/Erdsiek, Daniel/Viete, Steffen: Crowdworking in Deutschland 2018: Ergebnisse einer ZEW- Unternehmensbefragung. Forschungsbericht Nr. 525, 2019. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter: https://www.bmas.de/, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Otten, August Wilhelm: Heimarbeit – ein Dauerrechtsverhältnis eigener Art. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA* 1995, S. 289–296.

Pacha, Julia: Crowdwork. Dissertation 2018, München (ZAAR Schriftenreihe, Band 46).

Palandt, Otto, Bürgerliches Gesetzbuch, Mit Nebengesetzen, 78. Auflage 2019, Beck Verlag München (zitiert als Palandt-*Bearbeiter*).

Parker, Geoffrey/van Alstyne, Marshall/ Choudary, Sangeet Paul: Die Plattform-Revolution. Von Airbnb, Uber, PayPal und Co. lernen: wie neue Plattform-Geschäftsmodelle die Wirtschaft verändern: Methoden und Strategien für Unternehmen und Start-ups. 2018, mitp Verlag Frechen.

Pénin, Julien/ Burger Helmchen, Thierry: Crowdsourcing of inventive activities. Definition and limits 2011.

Pongratz, Hans J.: Of crowds and talents. Discursive constructions of global online labour. In: *New Technology, Work and Employment* 33 (1)/2018, S. 58–73.

Pongratz, Hans J./Voß, Gerd Günter: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. 2. Aufl. 2004, Ed. Sigma Verlag Berlin.

Pongratz, Hans J. /Bormann, Sarah: Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum Crowdworking' in Deutschland. In: *Arbeits-und Industriesoziologische Studien* 10 (2)/2017, S. 158- 181.

Prassl, Jeremias: Humans as a service. The promise and perils of work in the gig economy. 1. Auflage 2018 Oxford, Oxford University Press.

Prassl, Jeremias: What if your boss was an algorithm? Oxford University Blog vom 07.08.2018. Online verfügbar unter: https://blog.oup.com/2018/05/boss-algorithm-gig-economy/, zuletzt geprüft am 22.05.2020.

Prassl, Jeremias/Risak, Martin: Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal CLLPJ* 37 (3)/2016, S. 619–649.

Preis, Ulrich: Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht – Lehrbuch für Studium und Praxis. 5. Auflage 2017, Otto Schmidt Verlag Köln.

Preis, Ulrich: Heimarbeit, Home-Office, Global-Office. In: *Soziales Recht SR* 2017, 173–182.

Preis, Ulrich: § 611 a BGB – Potenziale des Arbeitnehmerbegriffes. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA* 2018, S. 817- 826.

Preis, Ulrich/Temming, Felipe: Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht : Lehrbuch für Studium und Praxis. 6. Auflage2020, Otto Schmidt Verlag, Köln.

Preis, Ulrich; Sagan, Adam (Hg.): Europäisches Arbeitsrecht. Grundlagen, Richtlinien, Folgen für das deutsche Recht. Verlag Dr. Otto Schmidt. 2. Auflage. 2019, Otto Schmidt Verlag Köln (zitiert als: *Autorin* in: Preis/Sagan).

Preis, Ulrich in: Maschmann, Frank/Neumann, Dirk (Hg.) (2008): Festschrift für Wolfgang Hromadka zum 70. Geburtstag. Die Definition des Arbeitnehmers und der arbeitnehmerähnlichen Person in einer Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts, S. 275–293, München, Beck Verlag. (zitiert als: *Preis* in: FS Hromadka)

Preis, Ulrich in: Müller-Glöge, Rudi; Preis, Ulrich; Schmidt, Ingrid; Dieterich, Thomas; Hanau, Peter; Schaub, Günter (Hg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 20. Auflage 2020, Beck- Verlag München. (zitiert als: ErfK/*Bearbeiter*).

Preis, Ulrich/Wieg, Florian: Weisungsrecht nach Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung in einer mobilen Arbeitswelt. In: *Arbeit und Recht AuR 2016*, 313–325.

Prietl, Bianca/ Houben, Daniel (Hg.): Datengesellschaft. Einsichten in die Datafizierung des Sozialen. (zitiert als: *Heiland* in: Prietl/Houben), 2019 transcript Verlag.

Raymond, Eric Steven: The cathedral and the bazaar. Online verfügbar unter http://www.unterstein.net/su/docs/CathBaz.pdf, zuletzt aktualisiert am 11.05.2020.

Rebhahn, Robert: Arbeitnehmerähnliche Personen, Rechtsvergleich und Regelungsperspektive. In: *Recht der Arbeit RdA 2009*, S. 236–253.

Rebhahn, Robert: Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive. In: Recht der Arbeit *RdA 2009*, S. 154–175.

Rebhahn, Robert/Reiner, Michael in: Becker, Ulrich/Hatje, Armin/Schoo, Johann/Schwarze, Jürgen/Augsberg, Steffen/Bär-Bouyssière, Bertold (Hg.): EU-Kommentar. 4. Auflage 2019, Nomos Baden-Baden.

Reincke, Birgit/Rachor, Stephanie in: Däubler, Wolfgang (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. Mit Arbeitnehmer- Entsendegesetz. 4. Auflage 2016, Nomos Verlag Baden-Baden.

Reinecke, Gerhard: Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffes durch Gesetz und Rechtsprechung? In: *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht ZIP* 1998, 581–588.

Reinecke, Gerhard: Rechtsprechung des BAG zum Arbeitnehmerstatus – Eine kritische Bestandsaufnahme. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungsreport NZA-RR 2016*, S. 393–400.

Reinecke, Gerhard in: Hanau, Peter/Heither, Friedrich/Kühling, Jürgen (Hg.) (1999): Richterliches Arbeitsrecht. Festschrift für Thomas Dieterich zum 65. Geburtstag.Beck Verlag München (zitiert als: *Reinecke* in: FS Dieterich).

Reinecke, Gerhard und Wolmerath, Martin in: Klebe, Thomas/Wedde, Peter/Wolmerath, Martin (Hg.) (1999): Recht und soziale Arbeitswelt. Festschrift für Wolfgang Däubler zum 60. Geburtstag. Frankfurt am Main, Bund-Verlag. (zitiert als: *Reinecke* bzw. *Wolmerath* in: FS Däubler)

Reinhard, Barbara: Die Renaissance des Heimarbeitsvertrags. In: *Der Arbeitsrechtberater ArbRB* 2017, S. 161–164.

Reiserer, Kerstin/Freckmann, Anke, Scheinselbstständigkeit – heute noch ein schillernder Rechtsbegriff, Neue Juristische Wochenzeitschrift NJW 2003, S. 180–185.

Richardi, Reinhard: Arbeitsrecht und Zivilrecht. In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht ZfA 1974*, S. 3–27.

Richardi, Reinhard: Arbeitnehmer als Beschäftigte. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 2010*, S. 1101-1103.

Rieble, Volker: Die relative Verselbstständigung von Arbeitnehmern. In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht ZfA 1998*, S. 327–358.

Riesenhuber, Karl: Von der "tatsächlichen Durchführung" zum "faktischen Arbeitsverhältnis"? Juristische Schulung JuS 2018, S. 103–108.

Rifkin, Jeremy: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Neue Konzepte für das 21. Jahrhundert. 4. Auflage. 2016 Fischer Taschenbuch Frankfurt am Main.

Risak, Martin: Crowdwork. Erste rechtliche Annäherung an eine neue Arbeitsform. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht ZAS* (1) 2015, S. 11–19.

Rochet, Jean-Charles/Tirole, Jean: Platform Competition in Two-sided Markets. In: *Journal of the European Economic Association* 2003, S. 990–1029, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Röhl, Klaus: Rechtssoziologie. Online verfügbar unter https://rechtssoziologie-online.de, zuletzt geprüft am 20.05.2020.

Rüthers, Bernd/ Fischer, Christian/ Birk, Axel: Rechtstheorie. Juristische Methodenlehre. 11. Auflage 2020, Beck Verlag München.

Schaub, Günter; Koch, Ulrich; Linck, Rüdiger; Treber, Jürgen; Vogelsang, Hinrich (Hg.): Arbeitsrechts- Handbuch. Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis. 18. Auflage 2019, Beck Verlag München. (zitiert als: Schaub/*Bearbeiter*).

Schliemann, Harald: Flucht aus dem Arbeitsverhältnis – falsche oder echte Selbstständigkeit? In: *Recht der Arbeit RdA 1997*, S. 322–326.

Schliemann, Harald in: Henssler, Martin (Hg.) (2014) (Hg.): Moderne Arbeitswelt. Festschrift für Rolf Wank. Zum Schutz wirtschaftlich schwacher Solo-Dienst- und Werkvertragsunternehmer, S. 531- 543. (zitiert als: *Schliemann* in: FS Wank)

Schlömer, Uwe/Dittrich, Jörg: eBay & Recht. Ratgeber für Käufer und Verkäufer. 1. Auflage 2003 Springer Verlag Berlin, Heidelberg.

Schmidt, Florian A.: Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie. Friedrich Ebert Stiftung, 2016. Online verfügbar unter: http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf , zuletzt geprüft am 20.05.2020.

Schmidt, Florian A.: Crowdproduktion von Trainingsdaten. Zur Rolle von Online-Arbeit beim Trainieren autonomer Fahrzeuge: Hans-Böckler-Stiftung Study Nr. 417, 2019 Düsseldorf.

Schmidt, Klaus/Koberski/Tiemann/Wascher (Hg.) (1998): Heimarbeitsgesetz. Kommentar. 4. Auflage 1998, Beck Verlag München.

Schmitt, Laura: Leiharbeit durch Rotkreuzschwestern? – Zulässigkeit und Grenzen mitgliedschaftlicher Arbeitspflichten. In: *Zeitschrift für europäisches Arbeits- und Sozialrecht ZESAR 2017*, 167–175.

Schmitt-Rolfes, Günter: Arbeitnehmer – leitender Angestellter – Geschäftsführer. In: *Arbeit und Arbeitsrecht AuA 2010*, S. 631–635.

Schmitz-Scholemann, Christoph in: Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Jahrbuch des Arbeitsrechts, JB ArbR, 51/2014. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers, S. 53–88.

Schneider, Angie in: Kiel, Heinrich/ Lunk, Stefan/Oetker, Hartmut (Hrsg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Individualarbeitsrecht. 1. Band. 4. Auflage 2018, Beck Verlag München (zitiert als: Münch-Hdb ArbR/*Bearbeiterin*).

Schneider-Dörr, Andreja: Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie. Working Paper Forschungsförderung Nr. 116, Hans-Böckler-Stiftung 2019, Düsseldorf. Online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_116_2019.pdf, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Schneider-Dörr, Andreja: Disruptiert doch bitte den Kapitalismus… In: *Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft SPW* (12) 2017, S. 58–61.

Scholz, Trebor/Schneider, Nathan: Ours to hack and to own. The rise of platform cooperativism, a new vision for the future of work and a fairer internet, 2016 New York, London: OR Books.

Schössler, Martin: Plattformökonomie als Organisationsform zukünftiger Wertschöpfung. Chancen und Herausforderungen für den Standort Deutschland. Friedrich Ebert Stiftung (WISO Diskurs 21/2018). Online verfügbar unter: http://library.fes.de/pdf-files/wiso/14756.pdf, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Schubert, Claudia: Der Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen. Zugleich ein Beitrag zum Zusammenwirken von Arbeits- und Wirtschaftsrecht mit den zivilrechtlichen Generalklauseln. 2004 Beck Verlag München.

Schubert, Claudia: Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft – Rückzug des Arbeitsrechts? In: *Recht der Arbeit RdA 2018*, S. 200–206.

Schwarze, Roland: Die "arbeitsgleiche Durchführung" eines Tätigkeitsverhältnisses (§ 611a Abs. 1 S. 6 BGB). In: *Recht der Arbeit RdA 2020*, S. 38–45.

Schwarze, Roland in: Hanau, Hans/Matiaske, Wenzel (Hg.), Entgrenzung der Arbeit, Diskontinuierliche Arbeit und Arbeitnehmerbegriff, 2019 Nomos Verlag Baden-Baden (zitiert als: *Schwarze* in: Hanau/Matiaske).

Schweighofer, Johannes: Zur Befreiung des Menschen von mühevoller Arbeit und Plage durch Maschinen, Roboter und Computer – Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsmärkte. In: *Wirtschaft und Gesellschaft WuG 2016*, S. 219–255.

Schweitzer, Heike: Digitale Plattformen als private Gesetzgeber: Ein Perspektivwechsel für die europäische "Plattform-Regulierung". In: *Zeitschrift für Europäisches Privatrecht ZEuP 2019*, S. 1–12.

Schwemmle, Michael: Schwer, aber nicht hoffnungslos. In: *Arbeitsrecht im Betrieb AiB Extra 2015*, S. 35–39.

Seikel, Daniel: Was bringt die Europäische Säule Sozialer Rechte. Policy Brief Nr. 17. Hans-Böckler- Stiftung 2017, Düsseldorf, online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_17_2017.pdf, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

Selzer, Dirk: Crowdworking – Arbeitsrecht zwischen Theorie und Praxis, in: Husemann, Tim/ Wietfeld, Anne Christin (Hrsg.), 5. Assistententagung im Arbeitsrecht, Bochum 2015 S. 27–45.

Serfling, Oliver: Crowdworking Monitor Nr. 1. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2018, online verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF- Meldungen/2018/crowdworking- monitor.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Simitis, Spiros/Hornung, Gerrit/Spiecker Döhmann, Indra/ Albrecht, Jan Philipp (Hg.): Datenschutzrecht. DSGVO mit BDSG, 1. Auflage 2019 Baden-Baden, Nomos Verlag.

Sinzheimer, Hugo: Grundzüge des Arbeitsrechts. 2. Auflage 1927, Jena, Gustav Fischer Verlag.

Sinzheimer, Hugo (1937): Jüdische Klassiker der deutschen Rechtswissenschaft. Neuauflage 1953: Vittorio Klostermann.

Slavik, Angelika (2018): VW leitet das Ende des Autohauses ein. Süddeutsche Zeitung Online. Online verfügbar unter: https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/automobilindustrie-vw-leitet- das-ende-des-autohauses-ein- 1.4172096, zuletzt geprüft am 12.05.2020.

Spindler, Geralt: Verträge über digitale Inhalte – Haftung, Gewährleistung und Portabilität. In: *Multimedia und Recht MMR 2016*, S. 219–224.

Srnicek, Nick: Plattform-Kapitalismus. 1. Auflage 2018, Hamburg, Hamburger Edition.

Staab, Philipp: Digitaler Kapitalismus, 2019 Suhrkamp Verlag Berlin.

Steck, Daniel: Arbeit 4.0 – "Crowdworker" ist kein Arbeitnehmer. In: *Schnellinformation für Personalmanagement und Arbeitsrecht SPA 2020*, S. 9–11.

Streeck, Wolfgang: Status und Vertrag als Grundkategorien einer soziologischen Theorie der industriellen Beziehungen. Habilitationsvortrag, gehalten am 12. November 1986 vor der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Online verfügbar unter: https://bibliothek.wzb.eu/pdf/1988/i88-3.pdf, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Streeck, Wolfgang: Wie wird der Kapitalismus enden? Teil I /Teil II. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik* (3/4) 2015, 99–111; 109–120.

Süddeutsche Zeitung: Digitale Tagelöhner. Süddeutsche Zeitung Online vom 15.05.2015, verfügbar unter: https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/digitale-tageloehner-wie-das-netz-die-arbeit-veraendert-1.2375232 – 2, zuletzt geprüft am 11.05.2020.

Sundararajan, Arun: The sharing economy. The end of employment and the rise of crowd-based capitalism. 2016 The MIT Press Cambridge, Massachusetts.

Sundararajan, Arun/Cohen, Molly: Self-Regulation and Innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy. In: *Chicago Law Review 2015*, 117–133.

Supiot, Alain/Hanau, Peter/Meadows, Pamela/Munch, Jean de/Casas, Maria Emilia et. al.: Transformation of labour and future of labour law in Europe. Hg. v. Europäische Kommission 1999. Online verfügbar unter: https://publications.europa.eu/en/publication-detail/- /publication/b4ce8f90–2b1b-43ec-a1ac- f857b393906e/language-de/format-PDF, zuletzt geprüft am 28.05.2020.

Surowiecki, James: Die Weisheit der Vielen. Warum Gruppen klüger sind als Einzelne und wie wir das kollektive Wissen für unser wirtschaftliches, soziales und politisches Handeln nützen können. 2. Auflage 2005 Bertelsmann Verlag München.

Taeger, Jürgen/Gabel, Detlev (Hg.): DSGVO – BDSG. Kommentar. 3. Auflage 2019, Fachmedien Recht und Wirtschaft dfv Mediengruppe Frankfurt am Main.

Tapscott, Don/Williams, Anthony D.: Wikinomics. How mass collaboration changes everything. 2007 New York, NY Portfolio.

Temming, Felipe: Systemverschiebungen durch den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff – Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven. In: *Soziales Recht SR 2017*, S. 158–168.

Thüsing, Gregor: Digitalisierung der Arbeitswelt – Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen. In: *Soziales Recht SR 2016*, S. 87–108.

Thüsing, Gregor: Europäisches Arbeitsrecht. 3. Auflage 2017 München, Beck Verlag.

Thüsing, Gregor; Henssler, Martin in: Henssler, Martin/ Willemsen, Heinz Josef/ Kalb, Heinz-Jürgen (Hg.): Arbeitsrecht. Kommentar. 9. Auflage 2020. Otto Schmidt Verlag Köln (zitiert als: *Bearbeiter*/HWK).

Thüsing, Gregor/Schmidt, Maximilian: Rechtssicherheit zur effektiveren Bekämpfung von missbräuchlichen Fremdpersonaleinsatz. Zum Entwurf eines neuen § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG und § 611a BGB als Versuch der gesetzlichen Konkretisierung des Arbeitnehmerbegriffs. In: *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht ZIP 2016*, S. 54–65.

Tomassetti, Julia: Does Uber Redefine the Firm? The Postindustrial Corporation and Advanced Information Technology. In: *Hofstra Labor & Employment Law Journal 2016*, S. 1–79.

Vogl, Elisabeth: Crowdsourcing-Plattformen als neue Marktplätze für Arbeit. Die Neuorganisation von Arbeit im Informationsraum und ihre Implikationen. 1. Auflage 2018 Augsburg, Rainer Hampp Verlag München.

Voigt, Paul/Reuter,Wiebke: Platform-to-Business-Verordnung. In: *Multimedia und Recht MMR 2019*, S. 783–787.

Vom Stein, Jürgen: Missbrauchskontrolle bei befristeten Arbeitsverträgen. In: *Neue Juristische Wochenzeitschrift NJW 2015*, S. 369–374.

Von Lewinski in: Beck Online Kommentar, BeckOK (Hg.) (31. Ed. 2020): DatenschutzR. DS-GVO.

Waas, Bernd/Liebman, Wilma B./Lyubarsky, Andrew/Kezuka, Katsutoshi: Crowdwork – a comparative law perspective. 2017 Bund-Verlag Frankfurt am Main (HSI-Schriftenreihe, Band 22).

Wagner, Riccardo/ Lahme, Georg/Breitbarth, Tim (Hg.): CSR und Social Media. Unternehmerische Verantwortung in sozialen Medien wirkungsvoll vermitteln. 2014 Springer Gabler Berlin.

Walzer, Susanne: Der arbeitsrechtliche Schutz der Crowdworker. Eine Untersuchung am Beispiel ausgewählter Plattformen. 2019, Nomos Verlag Baden-Baden.

Wank, Rolf: Die juristische Begriffsbildung. Zugl.: Köln, Univ., Habil.-Schr. 1985 München, Beck Verlag (zitiert als: Wank, Begriffsbildung).

Wank, Rolf: Arbeitnehmer und Selbständige. Univ., Habil.-Schr.-1983--Köln, 1982. 1988 Beck Verlag München (zitiert als Wank: Arbeitnehmer und Selbstständige)

Wank, Rolf: Die Gesetzesänderung zum Arbeitnehmerbegriff. In: *Recht der Arbeit RdA 1999*, S. 297–311.

Wank, Rolf in: *Hanau, Peter* (Hg.): Personalrecht im Wandel. Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht; Festschrift für Wolfdieter Küttner zum 70. Geburtstag, 2006. Der Arbeitnehmerbegriff des BAG im Vergleich, S. 5–20; München: Beck. (zitiert als: *Wank* in: FS Küttner)

Wank, Rolf: Das Grünbuch Arbeitsrecht. Eine Perspektive für das europäische Arbeitsrecht? In: *Arbeit und Recht AuR* (7–8)/2007, S. 244–249.

Wank, Rolf: Die personellen Grenzen des Europäischen Arbeitsrechts: Arbeitsrecht für Nicht- Arbeitnehmer? In: *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht EuZA 2008*, S. 172–195.

Wank, Rolf, Die personelle Reichweite des Arbeitnehmerschutzes aus rechtsdogmatischer und rechtspolitischer Perspektive, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht EuZA 2016*, S. 143–170.

Wank, Rolf: Der Arbeitnehmerbegriff im neuen § 611a BGB. In: *Arbeit und Recht AuR 2017*, S. 140–153.

Wank, Rolf: Neues zum Arbeitnehmerbegriff des EuGH. In: *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht EuZW 2018*, S. 21–30.

Wank, Rolf in: Düwell, Franz Josef/ Haase, Karsten/ Wolmerath, Martin (Hg.): Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan. Herausforderungen für das Arbeitsrecht : Festschrift zum 20. Geburtstag der Deutsch-Japanischen Gesellschaft für Arbeitsrecht e.V. 2018.

Wank, Rolf in: Blanke, Thomas (Hrsg.): Handbuch Neue Beschäftigungsformen. Teilzeitarbeit, Telearbeit, Fremdfirmenpersonal, Franchiseverhältnisse; Handbuch. Unter Mitarbeit von Rolf Wank. 1. Auflage 2005 Nomos Verlag Baden-Baden.

Warter, Johannes: Crowdwork. Dissertation, 2016 Wien, OGB Verlag.

Wedde, Peter: Telearbeit. Arbeitsrecht – Sozialrecht – Datenschutz, 3. Auflage 2002, Beck Verlag München.

Wedderburn of Charlton, Kenneth William Wedderburn: The worker and the law. 3. edition. 1986 Penguin Books Harmondsworth, Middlesex.

Wernicke, Stephan/Mehmel, Friedrich-Joachim : Privatisierung des Rechts als Folge der Digitalisierung der Wirtschaft. In: *Zeitschrift für Europäisches Privatrecht ZEuP 2020*, S. 1–10.

Wiedemann, Herbert: Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, 1966 C.F. Müller Verlag Tübingen.

Willemsen, Heinz-Josef, bzw. Gallner, Inken in: Moll, Wilhelm/Gallner, Inken/Henssler, Martin/Eckhoff, Frank/Reufels, Martin (Hg.): Dynamisches Recht. Herausforderungen im Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht und Insolvenzrecht : Festschrift für Wilhelm Moll zum 70. Geburtstag, 2019 Arbeitnehmer und Selbstständige – Reflexionen über einen ungeklärten Grenzverlauf. 2019 Beck Verlag München. (zitiert als: Autor/in in: FS Moll).

Williamson, Oliver E.: Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations. In: *The Journal of Law & Economics* 1979, 233–261.

Wisskirchen, Gerlind/Schwindling, Jan: Crowdworking im Lichte des Arbeitsrechts. In: *Zeitschrift für europäisches Arbeits- und Sozialrecht ZESAR 2017*, S. 318–327.

Woodcock, Jamie/Graham, Mark: The gig economy. A critical introduction. 2020 Polity. Cambridge.

Zuboff, Shoshana: Das Zeitalter des Überwachungskapitalismus. 2018, Campus Verlag Frankfurt, New York.

Zumkeller, Alexander: Digitalisierung der Arbeitswelt. In: *Arbeit und Arbeitsrecht AuA 2015*, S. 334–336.